



**La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**AUTOR:**

**Mg. Quispe Vilcapoma Rafael**

**ASESOR:**

**Dr. Reyes Alva William Armando**

**SECCIÓN:**

**Gestión Pública**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Control y Fiscalización**

**TRUJILLO – 2019**

## **PÁGINA DE JURADO**

.....

**Dr. AGUIRRE BAZÁN, Luis Alberto**  
**PRESIDENTE**

.....

**Dr. QUISPE BARRA, Marco Antonio**  
**SECRETARIO**

.....

**Dr. REYES ALVA, William Armando**  
**VOCAL**

## DEDICATORIA

Por su paciencia, apoyo y comprensión dedico con mucha gratitud el presente estudio a mi esposa y familia.

.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. César Acuña Peralta, Rector Fundador de la Universidad César Vallejo, su desprendimiento y profesionalismo en permitir que los profesionales del país logren alcanzar sus aspiraciones profesionales.

A la Universidad César Vallejo, por acogernos en el Programa de Posgrado y lograr de esta manera las metas personales y profesionales.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por la experiencia compartida, la misma que se va afianzando el compromiso, con el desarrollo de nuestro país.

Al Dr. CPCC Reyes Alva, William Armando, asesor del trabajo de investigación, por todo el apoyo recibido en la realización del trabajo de investigación.

.

El autor

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Rafael Quispe Vilcapoma, identificado con DNI N° 28317257, participante del Programa de Doctorado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: La Gestión Administrativa en el Programa Articulado Nutricional de los Hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre de 2019



.....  
Rafael Quispe Vilcapoma  
DNI N° 28317257

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada La Gestión Administrativa en el Programa Articulado Nutricional de los Hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

Esperando que el trabajo sea evaluado y que cumpla con los requisitos de aprobación.

El autor

## ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO .....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
PRESENTACIÓN .....	vi
ÍNDICE .....	vii
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>13</b>
1.1 Realidad problemática.....	15
1.2 Trabajos previos.....	19
1.2.1 En el ámbito Internacional.....	19
1.2.2 En el ámbito Nacional .....	23
1.2.3 En el ámbito local.....	26
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	29
1.3.1 Conceptos Básicos .....	29
1.3.1.1 Gestión administrativa.....	29
1.3.1.2 Gestión gerencial .....	29
1.3.1.3 Gestión empresarial .....	30
1.3.1.4 Gestión estratégica .....	31
1.3.2 Teorías relacionadas con el tema .....	31
1.3.2.1 Teoría de la administración.....	31
1.3.2.2 Teoría del liderazgo .....	32
1.3.2.3 Teoría del coaching .....	32
1.3.2.4 Teoría de los objetivos y/o metas .....	33
1.3.2.5 Teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad .....	33

1.3.2.6 Teoría del capital humano.....	34
1.3.2.7 Teoría de las comunicaciones .....	34
1.3.2.8 Teoría de la toma de decisiones .....	35
1.3.3 Marco Conceptual .....	36
1.3.4 Marco Filosófico.....	46
1.4 Formulación del Problema .....	47
1.4.1 Problema general.....	47
1.4.2 Problemas Específicos.....	47
1.5 Justificación del estudio .....	48
1.5.1 Conveniencia .....	48
1.5.2 Relevancia Social.....	49
1.5.3 Implicancias Prácticas.....	49
1.5.4 Valor teórico .....	49
1.5.5 Utilidad metodológica.....	49
1.6 Hipótesis .....	50
1.6.1 Hipótesis General .....	50
1.6.2 Hipótesis nula .....	50
1.6.3 Hipótesis Específicos.....	50
1.7 Objetivos .....	51
1.7.1 Objetivo General Cuantitativo .....	51
1.7.2 Objetivos Específicos Cuantitativos .....	51
1.7.3 Objetivo General Cualitativo .....	52
1.7.4 Objetivos Específicos Cualitativos .....	52
<b>II METODOLOGÍA .....</b>	<b>54</b>
2.1 Diseño de la Investigación .....	54
2.1.1 Según su finalidad .....	54
2.1.2 Según su profundidad o carácter .....	54



2.1.3	Según su naturaleza .....	54
2.1.4	Según el alcance temporal.....	55
2.2	Variables, Operacionalización .....	55
2.3	Población y Muestra.....	56
2.3.1	Población .....	56
2.3.1.1	Delimitación espacial.....	57
2.3.1.2	Unidad de análisis .....	57
2.3.1.3	Delimitación temporal.....	58
2.3.2	Muestra .....	58
2.4	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	60
2.5	Métodos de Análisis de Datos.....	61
2.6	Aspectos Éticos.....	61
2.7	Marco Paradigmas .....	62
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	63
3.1	Resultados Cuantitativos.....	63
3.2	Resultados Cualitativos.....	94
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b> .....	155
4.1	Discusión Cuantitativa.....	155
4.2	Discusión Cualitativa .....	156
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	159
5.1	Cuantitativos .....	159
5.2	Cualitativos .....	160
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	161
<b>VII.</b>	<b>PROPUESTA</b> .....	162
7.1	Fundamentos .....	162
7.1.1	A nivel internacional.....	162

7.1.2	A nivel nacional.....	162
7.1.3	A nivel local.....	163
7.1.3.1	Problemática en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud Huanta .....	163
7.1.3.2	Problemática en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Miguel.....	167
7.2	Objetivos .....	171
7.2.1	Objetivo General .....	171
7.2.2	Objetivos Específicos .....	171
7.3	Justificación.....	172
7.4	Resultados esperados.....	173
7.5	Plan de actividades .....	175
<b>VIII.</b>	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>176</b>
	ANEXOS .....	179
	ANEXO 1.....	180
	ANEXO 2.....	187
	ANEXO 3.....	202
	ANEXO 4.....	249
	ANEXO 5.....	252

## RESUMEN

La tesis titulada “La Gestión Administrativa en el Programa Articulado Nutricional de los Hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019” tiene por objetivo comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho. El diseño de la Investigación es básico, descriptivo, con dos enfoques (cuantitativo y cualitativo) y transversal. La población y muestra compuesta por 38 trabajadores administrativos de ambos hospitales. Se empleó como técnicas la encuesta, la entrevista y el rastreo; el método de análisis de datos se hizo mediante estudio descriptivo. La principal conclusión que se halló es que no existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Palabras clave:** gestión administrativa, programa articulado nutricional, eficacia y eficiencia.

## ABSTRACT

The thesis entitled “Administrative management in the articulated nutritional program of the San Miguel and Huanta hospitals of the Ayacucho Region in 2019” aims to statistically verify the significant difference with respect to administrative management in the articulated nutritional program of the San hospitals Miguel and Huanta of the Ayacucho region. The research design is basic, descriptive, with two approaches (quantitative and qualitative) and transversal. The population and sample composed of 38 administrative workers from both hospitals. The survey, interview and tracking were used as techniques; The method of data analysis was done by descriptive study. The main conclusion found is that there is no significant difference with respect to administrative management in the articulated nutritional program of the San Miguel and Huanta hospitals in the Ayacucho region in 2019.

**Keywords:** administrative management, articulated program, nutritional, effectiveness.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La presente investigación titulada “La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019” se refiere al tema de administración que se puede definir como el manejo o conducción de grupos organizados para alcanzar los objetivos institucionales mediante la eficiencia y la eficacia y el apoyo de diversos tipos de recursos para alcanzar tal propósito. La característica principal de este modelo de administración es que se hace mediante un proceso riguroso llamado proceso administrativo y en el cual se deben seguir un conjunto de lineamientos que hagan satisfactorio su cumplimiento y forma idónea por parte de las organizaciones.

Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas. Una de ellas es la relevancia que genera el hecho de implementar una administración con signos de calidad, productividad y competitividad para encuadrar y alcanzar resultados extraordinarios dentro de cualquier gestión administrativa, ya sea de tipo público o privado. Se entiende por administración a cualquier tipo de actividad que conlleve el proceso administrativo que involucra cuatro etapas fundamentales como: la planeación, organización, dirección y el control. Las administraciones cobran relevancia debido a que son muy útiles para elevar el nivel de gestión organizacional y que permita a su vez el desarrollo social y económico de un país. Se hace necesaria la participación de diversos agentes interesados que promueven y faciliten el desarrollo apropiado de las gestiones administrativas de las organizaciones para el cumplimiento cabal de los fines para los cuales fue creado en favor de una sociedad.

La investigación de este tipo de problemática gerencial se realizó por el interés de conocer si existen diferencias en la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho. Esto permite identificar las relaciones que se suscitan dentro de un contexto dinámico entre los agentes sociales y las autoridades públicas.

Profundizar la indagación desde la perspectiva de la sociología fue un interés académico. Asimismo, nos interesamos por aportar resultados recientes sobre este problema de los ámbitos señalados.

En el ámbito profesional, el interés versó en conocer el contexto social y laboral de la variable gestión administrativa.

Durante la búsqueda de la información una de las limitantes fue encontrar información similar referida al ámbito geográfico en estudio.

En el marco de la teoría de la administración el problema general quedó definido de la siguiente forma ¿Qué diferencias existe respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?

Como hipótesis general se estableció que existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Como objetivo general cuantitativo del estudio se busca comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019 y como objetivos específicos cuantitativos comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a las dimensiones de estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad, respectivamente, de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. En lo que respecta al objetivo general cualitativo quedó definido como determinar la diferencia en los niveles de comportamiento gerencial respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019 y a los objetivos específicos cualitativos establecer la diferencia en los niveles de eficacia, eficiencia, productividad, cultura y consciencia, respectivamente, respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

La metodología se desarrolla dentro de un diseño de investigación básico, descriptivo, con enfoque cuantitativo, cualitativo y transversal.

La investigación se realizó mediante una encuesta, que es apropiada para diseños de estudio descriptivo, entrevistas a los funcionarios y servidores responsables del programa articulado nutricional en los hospitales para conocer sus juicios y la

observación. El cuestionario se aplicó en 36 ítems dentro de nueve dimensiones y la entrevista en 18 ítems dentro de 5 marcos tratados.

Dentro del método de análisis para hacer el estudio de los datos se empleó el estudio descriptivo, empleando el programa estadístico SPSS. En el análisis se empleó la distribución de frecuencias de las variables manuales, gráfico de barras, equiparación de frecuencia y medidas de tendencias central entre grupos.

La investigación está compuesta por ocho capítulos. En este Capítulo I de la introducción se hace una descripción de la realidad problemática; se presentan los trabajos previos tanto internacionales, nacionales y locales; las teorías relacionadas con el tema que incluyen conceptos básicos y las propias teorías que en número de ocho tratan de explicar el tema; el marco conceptual, el marco teórico, filosófico; la formulación del problema, tanto general como específico; la justificación, que en número de cinco explican las razones; la formulación de hipótesis, tanto general como específicas; y los objetivos, tanto generales como específicos en los aspectos cuantitativo como cualitativo. En el Capítulo II se presentan los aspectos metodológicos; que consideran el diseño de investigación; la variable gestión administrativa y su operacionalización; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad; los métodos de análisis; los aspectos éticos y; el marco paradigmas. En el Capítulo III se presentan los resultados obtenidos de la investigación, presentada en dos partes tanto cuantitativa como cualitativa. En el Capítulo IV se muestra la discusión al tema, tanto en el aspecto cuantitativo como cualitativo. En el Capítulo V se exponen las conclusiones obtenidas. En el Capítulo VI se formulan las recomendaciones. En el Capítulo VII se formula la propuesta formulada a la investigación. En el capítulo VIII se redactan las referencias bibliográficas. A esto se añaden los anexos correspondientes.

## **1.1 Realidad problemática**

A lo largo de los tiempos las organizaciones como los seres humanos han pasado por una evolución que les ha servido para afianzarse en el medio como entes que ayudan al progreso de las sociedades. Cualquier tipo de organización para poder mantenerse vivo debe tener un adecuado cuadro compuesto tanto por colaboradores y directivos. Sin embargo, no todas las organizaciones

logran permanecer a través de los tiempos, sino sólo aquellas que se manifiestan innovadoras y sobre todo destacan por su plana directriz que sabe elegir las decisiones adecuadas en el momento para mantener su dominio en un espacio y tiempo determinado.

Existen organizaciones con muchas planas directrices de ejecutivos o directores que se caractericen por ser magnánimos en sus gestiones solo por el hecho de saber pensar e implementar una estrategia que haga que la organización maneje su imagen excelente en todo sentido. Las organizaciones inteligentes se mantienen en el tiempo y el éxito les sonríe, mientras que las que no son inteligentes tienden al fracaso dado que sus gestiones administrativas ignoraron los cambios que se suscitaron y fueron ineficaces.

La gestión administrativa es el producto histórico e integrado de los aportes de varios profesionales como filósofos, físicos, economistas, empresarios y otros que fueron generando teorías o enfoques que explicaban su desempeño. (Chiavenato, 2006). Es una especialidad que se refiere a las cuestiones relativas al tiempo y a las relaciones humanas que acontecen en las organizaciones (Stoner, Freeman & Gilbert, 1996). La administración empresarial se logra a través de la asociación o fusión de los procedimientos materiales y ambientales con los procedimientos mentales del líder y de su personal (Rodríguez, 2002).

En lo que respecta al mundo, la gestión administrativa ha originado innumerables cambios en los países, creando un efecto en sus estructuras administrativas. Esto motivó la modernización de los avances en función al actual estilo de gestión administrativa. Factores como la globalización, la tecnología, la innovación y otros han contribuido a los nuevos modelos gerenciales adoptados, los cuales con sus pocos recursos deben hacer frente para sobrevivir y hallar la deseada competitividad y el crecimiento económico de una nación.

En el ámbito mundial, la OIT realiza permanentemente reuniones sobre administración de trabajo como la determinación de normas, política de empleo,



protección social y diálogo social, pero lamentablemente situaciones como cuestiones transversales institucionales y gobernanza son tratados sólo en determinados casos; la mayoría de casos relativos a la administración del trabajo se han ignorado a pesar que materias como servicios de empleo, las organizaciones de formación o entidades de seguro social se tratan de manera continua y; la inspección del trabajo se constituye en una base para el cumplimiento de la legislación laboral para que se puedan acceder a las políticas laborales. La capacidad institucional se vio debilitada en varios países por la reducción de personal y la limitación de recursos financieros que provienen de políticas de ajustes estructurales y solo algunos han podido superar los efectos adversos y refirmaron su interés de preservar la gestión y el control del trabajo como centros en el ejercicio de la gobernanza y el progreso económico. (OIT, 2011).

Hablando del aspecto nacional, se han producido grandes evoluciones en gestión de tipo administrativo y en calidad de servicio de las mypes en un 98.4%, las cuales en un 42% crean una producción nacional y a la vez proporcionan el 88% del empleo privado. De esto, se sabe que las mypes están ocasionando el 58% de la producción del país (Soto, 2019).

Dentro del marco normativo nacional podemos mencionar:

a) Constitución Política del Perú 1993

Título I: De la Persona y la Sociedad (artículos 1 – 42); especialmente el Capítulo IV habla sobre la función pública (artículos 39 – 42).

b) D. Leg. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (06/03/1984).

Regula la incorporación, los derechos y las obligaciones que conciernen a los empleados públicos que, con naturaleza de estabilidad ofrecen servicios de carácter continuo en la Gestión Pública.

c) D. Leg. N°. 728 - Ley de productividad y competitividad laboral (08/11/1991).

Sistema igualitario de posibilidades de trabajo que dé seguridad a todos los nacionales la accesibilidad a un trabajo servicial que los ampare ante el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus formas.

d) Ley N° 28642 - Ley General de Salud (15/07/1997).

Regula la libre accesibilidad a prestaciones de salud y a escoger el régimen previsional de su gusto.

e) D. Leg. N° 1057 - Ley de Régimen de Contratos Administrativos de Servicios – CAS (27/06/2008).

Establece el sistema especial de contratación administrativo de servicios, y tiene como propósito asegurar los preceptos de méritos y facultad, igualdad de posibilidades y profesionalidad de la gestión pública.

f) Ley N° 15173 - Ley del Colegio Médico (09/10/1964).

Crea el Colegio Médico y la Colegiación como requerimiento necesario para el desempeño de la profesión de médico cirujano.

g) Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (16/11/2002).

Formula y regula la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales.

En el caso de la gestión pública nacional esta se ha visto caracterizada principalmente por cuatro aspectos fundamentales: un sistema de planes desorbitado, por el cual el estado no se enfoca en las requerimientos básicos de la población y por tanto su ejecución es nula o vacía; un diseño estructural de organización y funciones ineficaces, puesto que no están orientadas a unos objetivos específicos; una inadecuada prestación de bienes y servicios, dado que la mayor parte de entidades no poseen recursos ni capacidades para agilizar sus procedimientos y; una frágil articulación gubernamental, ya que existe limitaciones y por la poca eficacia que tienen dentro del contexto legal.

Si profundizamos más el tema dentro del sector salud es sabido que se requiere de una modernización estatal, la cual incluya a todos los agentes necesarios; es decir desde la máxima autoridad hasta el más bajo nivel de servicio, deben estar inmersos en la transformación y la comunicación entre funcionarios, técnicos, personal y la comunidad es una gran preocupación. La modernización del sector salud debido a lo complejo y tamaño requiere la coordinación y unificación de criterio para que todos puedan aportar a la eficacia de este.

En lo que concierne al análisis interno en el sector salud y relacionado a la condición nutricional en el país dentro de la política pública, sabemos que el Estado se ha propuesto reducir la anemia a un 19% al 2021, año del bicentenario y para ello ha elaborado un plan multisectorial que está bajo la batuta del presidente de la república, dentro del cual se aprecia de la interacción del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y el Ministerio de Salud, a través de programas presupuestales, el cual fue denominado Programa articulado Nutricional. En el país este programa comenzó a operar el año 2008 y para el cual se consideró la elaboración de un presupuesto basado en resultados, el cual produjo tanto expectativas como rechazo. Este programa tiene como fin reducir la presencia de desnutrición crónica en menores infantes de cinco años y para esto se sugiere participaciones multisectorial y gubernamentales entre ellas (MEF, 2015).

El Departamento de Ayacucho es una de las regiones más asoladas por la desnutrición infantil, teniendo en el año 2018 un índice de 49.2% de la zona y de allí el interés del estado por volcarse a constituir políticas destinadas a solucionar el problema a través del programa articulado nutricional de presupuesto por resultados y que logren en el mejor caso, la reducción de estos indicadores y a la vez es una de las urbes, en los cuales la gestión administrativa también está desarticulada con respecto a otras.

## **1.2 Trabajos previos**

### **1.2.1 En el ámbito Internacional**

Medarde (2017) en su tesis titulada “Factores clave para el diseño e implementación de los sistemas de gestión de la innovación en las organizaciones sanitarias” para lograr el Grado Académico de Doctor en la Universidad Autónoma de Barcelona. El propósito del estudio fue hacer una exploración de qué forma se desenvuelve la innovación en las instituciones de sanidad de internado de agudos del Sistema Sanitario Integral Utilización Pública de Catalunya (SISCAT), estudiando el parecer de los responsables de su administración en las elementales creaciones realizadas en las instituciones, los factores básicos del régimen de

administración empleado y su nivel de activación para reconocer los elementos que inciden en la creación de elementos innovadores y sugerir un diseño que facilite la mejora de la eficiencia de su administración en las instituciones de sanidad. Se hace la exploración de siete dimensiones del contexto de concepto que resume el régimen de creación a través de un cuestionario semi estructurado que recolecta informes sobre sus distintos elementos. Se hizo un análisis de casos múltiple descriptivo transversal. La población estaba compuesta por 68 hospitales de internamiento de agudos pertenecientes a la red del seguro. Los resultados indican el vínculo entre el carácter de las innovaciones desenvueltas y el procedimiento interno de administración que se emplea en las instituciones de sanidad, así también entre el rango del hospital y la clase de creaciones que realizan. Se presenta un diseño para maximizar el crecimiento de la creación en las instituciones de sanidad, así como su administración.

Pérez (2017) en su tesis titulada “Impacto de un programa de gestión de casos a pacientes crónicos complejos” para lograr el Grado Académico de Doctor en la Universidad de Barcelona. Busca revelar si la administración de situaciones, orientado a enfermos crónicos complejos y centrado en el servicio enfermero, puede dar un servicio apropiado a los requerimientos de los individuos con enfermedad crónica aportando, asimismo, al sostenimiento del régimen sanitario. Los objetivos: equiparar la frecuencia de hospitalización en un conjunto de enfermos con multipatología del Hospital General de Granollers, del año anterior a ser considerados en el plan de administración de casos del enfermo complejo crónico en medicina interna y al terminar el año uno de su inserción y narrar e interpretar, a partir de la óptica del enfermo, las experiencias e efectos que significa sufrir un mal crónico avanzado y complejo. El método fue cuantitativo, con diseño pre-experimental, para evaluar la frecuencia de hospitalización, y cualitativa, a partir de la óptica fenomenológica de interpretación, para hacerlo profundo en la vivencia de la cronicidad. Los individuos estudiados fueron todos los enfermos crónicos que fueron

insertados en el plan de administración de eventos al enfermo complejo crónico en Medicina Interna del Hospital General de Granollers, desde el comienzo hasta el tiempo de empezar el estudio (2009-2013). Las variables estudiadas fueron sociodemográficas, saberes del mal y destrezas de protección y frecuencia de hospitalización, asimismo de la percepción de los enfermos con relación a su vivencia en función al sufrimiento de una patología crónica y en cómo las normas sanitarias influyen sobre la calidad de vida. Los resultados pudieron manifestar que la frecuencia de hospitalización de los pacientes en estudio ha reducido relevantemente luego de empezar en el plan de administración de eventos y que los enfermos expresan que a partir que reciben atención por este diseño perciben que son los protagonistas de un procedimiento de salud-enfermedad, mejoró su calidad de vida y su facultad de autoeficacia. Puesto que es una investigación exploratoria, se cree acertado seguir en el estudio de la efectividad y la eficiencia de planes de enfermería de administración de eventos con modelos más fuertes.

Falguera (2002) en su tesis titulada “La contabilidad de gestión en los centros sanitarios” para lograr el Grado Académico de Doctor en la Universitat Pompeu Fabra. El propósito fue hacer una identificación de las herramientas de contabilidad de gestión que se emplean en las instituciones de sanidad de Cataluña como regímenes de información que facilitan regular su administración. Como metodología se revisó textos de contabilidad y gestión y revisión del gasto de sanitarios y análisis de medición de pacientes. Se pretende hacer una identificación de las herramientas y sistemas de contabilidad de gestión que las instituciones de sanidad utilizan. Las conclusiones básicas: se expresa que los centros sanitarios al ser organizaciones de servicios, la igualdad es mínima ya que son servicios que deben ceñirse a las requerimientos del cliente; los centros sanitarios son organizaciones de producción de servicios con algunas particularidades; lo difícil de controlar y medir la acción hospitalaria; los proyectos confeccionados por entidades oficiales buscan dar la opción de que los centros sanitarios hagan un tratamiento de la

información bajo criterios de igualdad; la gran parte de centros sanitarios de Cataluña posee de personal entregado a confeccionar contabilidad de gestión; la gran parte de centros sanitarios se organizan por departamentos, grupos funcionales o centros de actividad y; los centros sanitarios emplean indicadores para interpretar la gestión y evolución del centro.

Ruiz (2017) en su tesis titulada “Inactividad administrativa en el desarrollo del suelo destinado a actividades empresariales” para optar el Grado Académico de Doctor en Universidad de Vigo. El objeto fue determinar y estudiar el régimen legal y los mecanismos jurídicos que tienen las empresas para lograr que la Administración coloque a su disposición zonas físicas sobre los que se pueda desarrollar actividades económicas. Hecho que, desde el punto de vista urbanístico, está muy vinculado con el planeamiento y gestión del suelo; y desde el punto de vista del procedimiento administrativo, con la problemática de la inactividad o silencio. Como principales conclusiones se tiene: todo empresario es titular del derecho constitucional a la libertad de empresa que abarca libertad económica creada para generar bienes y servicios en el mercado y, la libertad de establecimiento, la facultad de establecerse y escoger con libertad el lugar más adecuado para la empresa. Afirmando que la libertad de empresa y establecimiento están limitadas por factores territoriales y urbanísticos; ambos no pueden llegar al extremo de dejar vacío o inhabilitar del todo el contenido básico de esta libertad; y asimismo, aunque el empresario sea el titular del derecho constitucional de propiedad del terreno sobre el que busca asentar su establecimiento, a estos efectos resulta menos útil que la libertad de empresa.

García (2015) en su tesis titulada “Administración Electrónica: de la evidencia de la gestión de documentos a la documentación de la gestión de procesos institucionales locales” para optar el Grado Académico de Doctor en Universidad de Murcia. Entre los principales objetivos están: mejorar la prestación de Servicios Públicos a los ciudadanos; optimizar la

tramitación de los procesos de las administraciones públicas; compartir información entre administraciones para simplificar la gestión de información y; representar, haber normalizado para gestionar y recuperar recursos de información de la administración local en un entorno virtual. Como conclusiones se tuvo que: la administración electrónica no se debe entender como una sola prestación de servicios al ciudadano mediante medios electrónicos, sino como un sistema integrado de información donde todos los procesos de las administraciones públicas deben estar automatizados como una solución de gestión entre ellas para buscar y recuperar la información, facilitando la Interoperabilidad en todos los niveles de la administración y con los ciudadanos y; que en España el marco de desempeño en temas de administración electrónica no logra aun ver la luz. La ley sobre acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos es muy ambiciosa que indica la obligación de habilitar la accesibilidad por medios electrónicos a la información y a los procedimientos administrativos vinculados con la prestación de servicios que se pide desde el derecho comunitario.

### **1.2.2 En el ámbito Nacional**

Arregui (2019) en su tesis titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2019” para lograr el Grado Académico de Maestra en los Servicios de Salud en la Universidad César Vallejo. La gestión administrativa en las organizaciones hospitalarias constituye el eje que articula a la organización, aplicando el proceso administrativo con el propósito de maximizar los recursos y lograr una atención de calidad al usuario. Su objetivo fue establecer el vínculo de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Centro de Salud López Guillen, Huarochirí, Lima. La investigación tenía un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transeccional. La muestra censal de 61 individuos entre administrativos y personal de salud que laboran en la referida institución de salud. Los resultados mostraron que la gestión administrativa es medianamente eficiente según el 62.3%, y el 50.8%

presentan una satisfacción laboral media. El examen de hipótesis se hizo mediante la aplicación del Rho de Spearman, confirmándose la hipótesis planteada, con  $p\text{-valor}=0,025 < \alpha=0,05$ , al 95% de confianza y  $r=0,783$ , se confirma que el vínculo es significativo, directo y alto entre las variables de investigación. Se concluyó que hay un vínculo relevante de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, es decir en la medida que la gestión administrativa muestre eficiencia, entonces será mayor la satisfacción laboral.

Vásquez (2018) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y la satisfacción del servicio de atención de consulta externa en el Centro de Salud Sisa- San Martín- 2019” para optar el Grado académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. El propósito elemental fue establecer el vínculo de la gestión administrativa y la complacencia del servicio en atención de consulta externa en la institución sanitaria; el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, mostrando un modelo no experimental y transversal. La población estaba compuesta por los individuos de la institución de Salud Sisa – San Martín, teniéndose una muestra de 384 usuarios, a través de la herramienta del cuestionario, mostrando una validez de contenido y estudio de confiabilidad. Se concluye que hay un vínculo directo y positivo de la gestión administrativa y la satisfacción del usuario de consulta externa de la institución de salud SISA, mostrando un coeficiente de correlación de  $0,617^{**}$  y un Sig. Bilateral de ,000 (Sig. < 0.01), señalando un vínculo positivo considerable relevante entre sus variables; asimismo el grado de la gestión administrativa se siente en un nivel medio por el 55,6% de los individuos de quienes el grado de complacencia del usuario de consulta externa, es medio en un 47,0%. También, hay correlaciones positivas promedios entre las dimensiones de la variable gestión administrativas (Planificación  $r=0,506^{**}$ ; Organización  $r= 0,516^{**}$ ; Dirección  $r= 0,540^{**}$ ; Control  $r= 0,495^{**}$ ), con la satisfacción del servicio de atención de consulta externa. Además, los grados de las dimensiones de la gestión administrativa se hallan en los grados promedios.



Gutiérrez (2016) en su tesis titulada “Gestión administrativa y mantenimiento productivo total según los trabajadores del Centro Nacional de Salud Renal Essalud Jesús María. 2015” para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. El fin del trabajo estaba orientado a establecer el vínculo de gestión administrativa y la conservación productivo total de la muestra en investigación. El estudio es de tipo básico, el grado es descriptivo correlacional y con un diseño empleado no experimental, de corte transversal. La muestra fue con intención y estaba compuesta por 90 trabajadores del Centro Nacional de Salud Renal. Para recaudar la información se emplearon las herramientas de las variables y el proceso de información se hizo con el software SPSS (versión 22). Hecho el estudio descriptivo y la correlación mediante el coeficiente de Rho de Spearman, con un producto de  $Rho = 0,977$ , con una interpretación de Alta relación de las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), con lo que queda rechazada la hipótesis nula, por ende, los productos indican que hay vínculo relevante entre las variables.

Pérez (2017) en su tesis titulada “Gestión Administrativa y Clima Institucional según el personal del Área de Gestión Administrativa UGEL 07 Lima 2014” para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en Universidad César Vallejo. Su objetivo fue determinar la relación entre la Gestión administrativa y el Clima institucional según el personal del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014. El método empleado es el hipotético-deductivo. El tipo de estudio es sustantiva - descriptiva correlacional y el diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, descriptiva. La población y muestra compuesta por 110 colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014 con muestreo censal. Se elaboró dos cuestionarios que se tomó al personal, uno para evaluar la gestión administrativa y otro para evaluar el clima institucional en el área de gestión administrativa. En ambos casos se aplicó la técnica de la encuesta, los datos obtenidos

fueron transcritos a la base de datos en el Paquete Estadístico para la Ciencias Sociales (SPSS 21.0). Los resultados de análisis estadístico demuestran que la gestión administrativa tiene relación positiva ( $r = 0.812$ ) y significativa ( $p = 0.000$ ) con el clima institucional de acuerdo a las percepciones de los colaboradores del área de gestión administrativa UGEL 07 Lima 2014.

Torres (2019) en su tesis titulada “La gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017” para optar el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública en Universidad César Vallejo. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y el control interno del área administrativa del SENASA. El estudio fue de tipo básico de nivel correlacional, bajo un diseño no experimental. La población de 116 trabajadores y una muestra de 89 en el área administrativa del SENASA; la técnica empleada fue la encuesta por medio de dos cuestionarios (uno para cada variable de estudio). La información recogida fue procesada, interpretadas mediante tablas y figuras, además de hizo inferencia para llegar al resultado que existe correlación entre ambas variables de estudio, Rho de Spearman con margen de error menor al 5 %, el coeficiente de correlación es  $Rho = 0,879$  y el  $p$ -valor  $< 0,05$ , por lo tanto se tiene suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se aceptar la hipótesis general. Se concluyó que existe relación alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y el control interno en el área administrativa del SENASA 2017.

### **1.2.3 En el ámbito local**

Cerna (2019) en su tesis titulada “Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario en el Centro de Salud San Fernando, San Juan de Lurigancho, 2019” para lograr el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. El fin general fue establecer si hay vínculo de la gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en el Centro de Salud San Fernando, San Juan de Lurigancho. El tipo de

estudio fue básico y diseño no experimental, transversal, de grado descriptivo correlacional. Con método empleada hipotético-deductivo. La población compuesta por 48000 individuos que asisten a la institución de salud San Fernando, la población fue estimada y se sobrepusieron los cuestionarios a un conjunto mínimo denominado muestra estadística con cualidades básicas con resultados que son representativos de la población en total, siendo el modo de muestreo por una muestra aleatoria simple a 38 individuos. Referente a los instrumentos, a las variables gestión administrativa y calidad de servicio se sobrepuso la técnica de la encuesta y las herramientas a dos escalas de puntos de vista de 40 ítems valorados con la Escala de Likert, la validez de las herramientas generadas fue emitida por opinión de expertos y se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, para encontrar la confiabilidad. Los productos logrados en el estudio señalaron que hay una correlación de 0,668 correlación positiva promedio y con un valor de significancia = ,000 < que  $\alpha = 0,05$ , por lo que hay evidencia estadística para el rechazo de  $H_0$  y la aceptación de la  $H_1$ , o sea hay el vínculo directo de la gestión administrativa y calidad de servicio de acuerdo a índices de correlación de Spearman.

Orihuela (2018) en su tesis titulada “Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios en el Centro de Salud Santa Rosa de Pachacútec de la Red de Salud Ventanilla, 2017” para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública. El fin básico fue determinar el nivel de vínculo de gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios en el Centro de Salud. Las herramientas que se emplearon fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables gestión administrativa y calidad de atención y fueron ceñidos a los estudios concernientes de confiabilidad y validez, que establecieron que los cuestionarios poseen la validez y confiabilidad. La metodología utilizada fue hipotético deductivo, el tipo de estudio fue básico de grado correlacional, de estilo cuantitativo; de modelo no experimental: transversal. La población estaba compuesta por 250, la muestra por 152 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica utilizada para recaudar los datos fue la encuesta y las

herramientas de recaudación de información fueron cuestionarios cuidadosamente validados mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se concluye que hay una correlación estadísticamente relevante, muy alta ( $r= 0,985$ -,  $p< 0.05$ ) y directamente proporcional, entre gestión administrativa y calidad de atención a los individuos en el Centro de Salud Santa Rosa de Pachacútec de la RED de Salud Ventanilla, 2017.

Simpértegui & Aguilar (2016) en su tesis titulada “Gestión administrativa y condiciones de trabajo en dos establecimientos de la red de salud Túpac Amaru, Lima 2015” para lograr el Grado Académico de Magister en Gestión de Servicios de Salud en la Universidad César Vallejo. El propósito básico fue establecer el vínculo que hay entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo del personal del Puesto de Salud “Clorinda Málaga” y el Centro de Salud “Carlos Phillips” en el Distrito de Comas. Se formularon cuatro propósitos específicos que se dirigieron a lograr el objetivo general y se estudiaron según cada variable sus distintas dimensiones e indicadores. El estudio se hizo en base a los enfoques planteados por Anzola (2002) y Ramos, Peiró y Ripoll (1996). El estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, ya que facilitó ver la realidad del problema de la gestión administrativa y condiciones de trabajo en los dos centros de la red de salud Túpac Amaru, Lima 2015. La población estaba compuesta por 80 colaboradores, con quienes se operó. Se empleó como herramienta un cuestionario, cuya validación se elaboró mediante la opinión y la confiabilidad se hizo a través del alfa de Cronbach, obteniéndose 0.825 en la variable gestión administrativa y 0.891 en condiciones de trabajo. Los resultados se mostraron mediante tablas de frecuencias y figuras para la estadística descriptiva de cada una de las variables; no obstante, el producto básico alcanzado es que hay un vínculo relevantemente fuerte entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo del personal del Puesto de Salud “Clorinda Málaga” y el Centro de Salud “Carlos Phillips” en el Distrito de Comas.

## **1.3 Teorías relacionadas al tema**

### **1.3.1 Conceptos Básicos**

#### **1.3.1.1 Gestión administrativa**

Es el conjunto de maneras, acciones y mecanismos que facilitan emplear los recursos humanos, materiales y financieros de una organización con el propósito de lograr el objetivo trazado. Se centra en cuatro premisas elementales; primero, el orden, mediante el cual cada colaborador debe ocupar el puesto para el cual está preparado y dado que la falta de orden conlleva a una labor menos eficiente y eficaz como al uso inapropiado de los recursos; segundo, la disciplina, puesto al interior de la gestión administrativa las normas y reglas deben ser acatadas y respetadas por todos; tercero, la unidad de mando por el cual el empleado debe conocer a quién reporta su tarea y de quién recibirá órdenes, para evitar mensajes equivocados que afecten la calidad del trabajo y; cuarto, promover y valorar la iniciativa en el personal para motivar lo que incidirá de forma positiva en el ambiente de trabajo y en el alcance de objetivos.

La gestión administrativa es fundamental para cualquier organización, puesto que dispone los pilares sobre los cuales se van a realizar las tareas propias del grupo, armando además una red dirigida a cumplir los objetivos institucionales. Como funciones desarrolla algunos roles como realización de los procesos de gestión, contratación de personal, salvaguardar los activos, relaciones públicas, confección de secuencias de trabajo, compra de activo fijos, diseño y control de formas, entre otras y; dentro del proceso administrativo incluye a las etapas de planeación, dirección, ejecución y control.

#### **1.3.1.2 Gestión gerencial**

Es el proceso consistente en guiar a las divisiones de una organización hacia los objetivos trazados para cada una de ellos, a través de planes y programas concretos para garantizar el adecuado desarrollo de las funciones y de las actividades (planeamiento táctico), favoreciendo que sus integrantes aporten al logro de tales objetivos y regulando que las acciones se relacionen con los planes diseñados para lograrlos. Las gerencias toman decisiones sobre distribución y asignación de recursos,

control de las operaciones y diseño de acciones correctivas. Les compete además comunicar e informar a los niveles estratégico y funcional. Las actividades básicas de cualquier gerencia son por ende, en función de la planificación estratégica, determinar objetivos, organizar, comunicar y motivar, medir y evaluar, desarrollar y preparar individuos y retroalimentar la planificación.

De la convergencia de varios elementos nace el sistema de gestión gerencial que es un procedimiento sistemático que consiste en orientar a la organización hacia el logro de objetivos determinados, a través de la aplicación de planes, programas y estrategias concretas, que faciliten garantizar el adecuado desarrollo de las operaciones, actividades y tareas, permitiendo que cada uno de los factores de la organización, aporte al alcance de tales objetivos y para lo que se debe evaluar y controlar que las acciones que se hacen tengan aceptación en la realidad de los planes ideados.

#### **1.3.1.3 Gestión empresarial**

Es el proceso estratégico, administrativo y de control ante el uso de los recursos de la empresa para incrementar su productividad, competitividad, efectividad, eficiencia y eficacia. También llamada ingeniería de gestión empresarial, se diferencia de la administración de empresas al mezclar tanto la gestión estratégica como la aplicación de la tecnología e innovación. Se le aprecia como la actividad empresarial, que mediante diferentes individuos capacitados, como directores, consultores, productores, gerentes, entre otros, y de acciones, percibe mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio y significa asumir la organización, administración, y funcionamiento de ésta. Entre las características que presenta están: búsqueda de innovaciones, gestión de la innovación de los proyectos, gerencia de los proyectos planificados, desarrollo de productos y servicios, dirección económica y financiera, aplicación tecnológica, control de calidad o mejora continua y optimización de procesos.

#### **1.3.1.4 Gestión estratégica**

Es un proceso de evaluación sistemático de una organización y establece los objetivos a largo plazo, identifica metas y objetivos, desarrolla estrategias para lograrlos y ubica recursos para hacerlos. En sí, es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis y toma de decisiones, que facilita a las organizaciones enfrentar los desafíos del medio y adaptarse a los cambios con un esfuerzo sistemático dirigido a lograr mayor eficiencia, eficacia y calidad. Se le puede definir sobre el centro de sus cuatro factores esenciales: análisis ambiental, formulación de estrategia, implementación de estrategia y la evaluación y control; estos factores facilitan la posibilidad de desarrollar una administración eficiente. También es visto como un proceso conformado por el conjunto de compromisos, decisiones y acciones necesitados por una empresa para alcanzar una competitividad estratégica y alcanzar un rendimiento superior al promedio o como un conjunto de decisiones y acciones con las que se plantean e implementan estrategias que proporcionarán un ajuste competitivamente mayor entre la empresa y su ambiente con la finalidad de lograr sus metas. Se puede resumir que la gestión estratégica es la responsable de la realización de lo que fue determinado en el planeamiento estratégico.

### **1.3.2 Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.2.1 Teoría de la administración**

Esta teoría pasa por una evolución histórica que comprende varias escuelas o doctrinas que tratan de explicar la mejor manera de gestionar y que han influenciado en los tipos de evolución de la acción organizacional, en el modelo organizacional y en el modelo de los puestos de labor. Como consecuencia de abrirse nuevos caminos en el quehacer administrativo, los niveles de producción, productividad, eficacia, eficiente y competitividad mejoraron. La aparición de diversas teorías sobre el manejo de organizaciones proporcionó la opción de evaluar y entender los diferentes procedimientos, lo que permite desarrollar el proceso administrativo y estar presente en la solución de problemas y saber tomar decisiones adecuadas.

### **1.3.2.2 Teoría del liderazgo**

No sólo basta saber administrar, sino también y mejor saber liderar, puestos ambos no son iguales. Saber liderar consiste en saber influenciar sobre los grupos humanos para que puedan alcanzar los objetivos. Al nacer las escuelas del liderazgo, éstas buscan explicar por qué determinadas personas sobresalen como líderes en comparación de otras. Por lo general, estas escuelas se basan en las características personales para agruparlos por conductas homogéneas que asumen para manifestar sus dotes de líderes en distintos escenarios. En sus inicios, la psicología proponía agruparlos por las habilidades de que gozaban y con las cuales nacían. En cambio, con el transcurrir de los tiempos las doctrinas de liderazgo sostienen que poseer determinados rasgos de personalidad define su estilo, también es importante las experiencias y las vivencias. Lo que busca el liderazgo es darle una explicación de cuáles son los motivos y el procedimiento para ser un líder.

### **1.3.2.3 Teoría del coaching**

Con el evolucionar de la historia apareció esta corriente en las últimas décadas que tratar de mejorar el desarrollo de las personas como de las organizaciones. Su propósito es, primero, influenciar en maneras de mejorar el desempeño, para que los individuos sean más productivos, es decir, tengan capacidad de lograr sus propósitos en la mejor manera para cada quien y así obtener resultados extraordinarios: y segundo, generar una metodología para la resolución de los casos.

Según la ICF (International Coach Federation) dice: “el coaching produce la aceleración del avance hacia los fines establecidos por el coachee, al otorgarle un enfoque distinto y una mayor consciencia de la posibilidad de elección.” Y “el coaching considera como punto de inicio la situación de hoy y se basa en lo que el coachee presta disposición a realizar para estar a donde le agradaría estar en el porvenir, siendo razonable de que todo producto está en función de las intenciones, elecciones y actos logrados por el coachee y avaladas por la valía profesional del coach y por la sobreposición del método del coaching.”



#### **1.3.2.4 Teoría de los objetivos y/o metas**

Algo que es muy propio en el pensamiento de las organizaciones es el deseo de alcanzar o lograr sus objetivos y/o metas. Tanto el ser humano como las instituciones en su afán de los propósitos trazados se trazan precisamente vías que faciliten llegar a cumplirlos y para esto se valen de procedimientos y recursos, todos dentro de un plan debidamente estructurado. La teoría fue creada por Edwin A. Locke quien señaló que unos objetivos conscientes inciden en la acción y a su vez la motivación influye en la acción en lo que respecta a su conducta, intensidad o esfuerzo y duración. Este raciocinio sugiere una perspectiva de “sentido común”, la cual pueda ser verificada solo con una simple reflexión. Así, que cuando los objetivos son complejos, la motivación de los individuos para alcanzarlo lo mismo sucede con el rendimiento cuando los individuos se comprometen con los objetivos y/o metas y, esto favorece una retroalimentación.

#### **1.3.2.5 Teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad**

La importancia de la administración o gestión radica en que se puedan los objetivos de manera adecuada. Para ello debemos recurrir a estándares que nos digan si lo estamos desarrollando en ese camino. Es así que nos encontramos con tres elementos que nos ayudan a indicar los niveles en que lo hacemos, siendo muy utilizado tanto a nivel administrativo como operativo. Nos referimos a la eficiencia, eficacia y efectividad, conocidas simplemente como las tres “e”. Podemos decir que cuando hablamos de eficiencia nos referimos al uso racional de los recursos que usamos en el proceso o lograr el resultado máximo con el mínimo uso de insumos; cuando hablamos de eficacia involucra el nivel en el cual el bien o servicio complace los requerimientos reales y potenciales de los consumidores y; cuando hablamos de efectividad estamos hablando de alcanzar el objetivo y/o meta que nos habíamos trazado. Se recomienda para que haya una gestión óptima que los elementos vayan de la mano, puesto que de hacerse de esta forma ya se hablaría de productividad.

### **1.3.2.6 Teoría del capital humano**

Otro aspecto muy notorio en el desarrollo eficaz de las organizaciones, lo constituyen los trabajadores al interior de la organización. Podemos ver que el Capital Humano, lo comprenden, una reunión intangible de destrezas y facultades que favorecen a incrementar y mantener la productividad, la innovación y la empleabilidad de un individuo o una comuna; decimos que hay empleabilidad cuando hay la posibilidad de hallar un trabajo que compense sus capacidades laborales, a través de distintas incidencias y orígenes como: las acciones de aprendizaje organizado mediante la educación formal e informal, a través de la capacitación desenvuelta en los diversos puestos de labor de las organizaciones, según cada hombre y al ámbito de utilización. Es así que consideramos al capital humano como el cúmulo en inversiones educativas, formación en el trabajo, salud y otros elementos que faciliten incrementar la productividad. Debemos tener presente, todos las cualidades humanas que incluyan el nivel por el cual un individuo, tiene la capacidad de colocar en actividad productiva una gran gama de destrezas y facultades, comprendiendo por facultad, la fuerza para el desenvolvimiento de los procedimientos mentales superiores (memoria, pensamiento y lenguaje), por destreza se comprende la manera como se operacionalizan los procedimientos mentales superiores, que se expresan en las diversas maneras de saberes almacenados, que facilita a quien los posee, elaborar eficazmente distintas actividades que alcancen el crecimiento de la productividad y mejora económica y; comprendiendo por económico a las acciones que puedan generar ingresos o bienestar (Becker, 1983).

### **1.3.2.7 Teoría de las comunicaciones**

Cuando hablamos de comunicación nos referimos a un proceso que involucra a un fenómeno que se extiende hacia el infinito en el tiempo. Afirmamos entonces que es un escenario dinámico, o sea que las relaciones que se crean se intercambian en un devenir. Los elementos durante el proceso “interactúan” puesto que cada elemento incide en los otros. Esta teoría supone un concepto de proceso. Es imposible pensar

que los elementos o hechos puedan ser desligados de otros elementos o hechos. Tampoco es posible hablar de un inicio o final de comunicación o establecer que una idea deviene de un origen dado puesto que la comunicación se desarrolla en una sola forma. Si se tiene bien definido esta primera aclaración, entonces es posible entablar comunicaciones entre las personas y dentro de las organizaciones, que deben derivar en resultados de gestión extraordinarios, porque se supieron conjugar o interpretar los distintos mensajes que hacen que se haya llegado a un buen final, siendo necesario entablar una retroalimentación que nos asegure que esa comunicación está fluyendo adecuadamente y haga que se repitieran nuevos resultados satisfactorios, caso contrario el proceso habría fallado y las gestiones se verían afectadas.

#### **1.3.2.8 Teoría de la toma de decisiones**

Algo que es usual en el ser humano consiste en tomar decisiones todos los días, en las cuales en ciertos meditados más que en otras. El tomar decisiones es el resultado de un proceso mental que hacemos permanentemente. Las situaciones no siempre son las mismas, por eso debemos reflexionar previamente antes de decidir. Una característica esencial de las gerencias modernas es la toma de decisiones para lo cual este funcionario debe necesariamente informarse de la mejor manera para poder emitir una decisión. El daño ocasionado a una organización por una decisión errada, a veces no puede ser evitado ni por la más minuciosa planificación que se haga. Esta doctrina nos dice que una función esencial de los administradores es saber tomar decisiones, puesto que el proceso administrativo que se vive en su interior puede comprenderse bajo condiciones de una toma de decisiones. Esto también es manifestado al decir que tomar decisiones significa el real trabajo del administrador y que conlleva a elegir el más conveniente curso de acción entre dos o más opciones, lo que sugiere elegir la opción más idónea entre varias para solucionar un problema, dificultad o conflicto que se produzca.

### **1.3.3 Marco Conceptual**

#### **1.3.3.1 Eficiencia**

Medición de productividad en fines de un dispositivo o meta preestablecida. Relación existente entre el bien institucional logrado, el potencial humano y los recursos empleados, para alcanzar el bien deseado con mínimo uso de bienes (Pérez, 2010).

#### **1.3.3.2 Eficacia**

Relación existente entre los productos logrados y los propósitos sugeridos (relación íntima entre los propósitos y los medios). Es conseguir los propósitos adecuados, en fines de la mejor traducción viable de los momentos comerciales y del rédito potencial. (Pérez, 2010)

#### **1.3.3.3 Estrategia**

Planes tácticos que se hacen teniendo en cuenta los planes y actividades de competencia. Es la decisión y/o medida dispuesta generalmente por quien dicta una política conducente a efectivizar la aplicación de ésta. (Pérez, 2010).

#### **1.3.3.4 Gestión**

Engloba y conjunciona las funciones de planificación, programación debidamente fechadas (cronogramas), elaboración y rendición de informes, dirección y control pertinente, para el adecuado desarrollo y funcionamiento del sistema integral. (Alles, 2002).

#### **1.3.3.5 Gestión administrativa**

Reunión de actividades a través de las cuales el facilitador desenvuelve sus acciones a través del cumplimiento de las etapas del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. (Pérez, 2010).

#### **1.3.3.6 Liderazgo**

Habilidad requerida para dirigir el accionar de grupo humano en una determinada dirección, inculcando valores de acción y poniendo medios de crecimiento de la actividad del grupo humano. La experiencia para establecer fines, su seguimiento y la capacidad de dar feedback, conjuncionando los juicios de los demás. Así como, poseer energía y darla a otros; motivar e inspirar confianza. Tener valor para cuidar o

encarnar creencias, ideas y asociaciones. Direccionala transformación para garantizar la competencia y efectividad a largo plazo. (Alles, 2002)

#### **1.3.3.7 Objetivo**

Es lo que sirve de fin o meta para la acción; lo que hay que alcanzar, o resultado al que se apunte (Pérez, 2010).

#### **1.3.3.8 Organización**

Conjunto de individuos, sistemas, funciones, equipos y otros recursos que comprenden un organismo social que se rige por normas, políticas y poseen un objetivo común.

#### **1.3.3.9 Potencial humano**

Capacidad que posee el ser humano o trabajador en la empresa para poder desarrollar una actividad específica. Esta facultad le permite desarrollarse a sí mismo como a la organización para la que labora.

#### **1.3.3.10 Proceso administrativo**

Es tal vez uno de los aspectos claves sobre la cual gira, cual gestión y organización. Para eso primero aclaramos que proceso es una reunión de etapas sucesivas de una situación natural o artificial (Diccionario de la Real Academia Española), y segundo que administración es una ciencia de tipo social que tiene por fin buscar satisfacer a los objetivos organizacionales mediante una estructura y con el esfuerzo humano coordinado (Fernández, 1991). En este sentido, diremos entonces que el proceso de administración es un circuito permanente e interdependiente de las funciones de planeación, organización, dirección y control que se desarrollan para alcanzar una meta común (optimizar los recursos humanos, técnicos, materiales, tecnológicos, financieros, capital, gerencial) para lograr la efectividad para sus stakeholders (agentes que afectan o afectados por las acciones y las decisiones de una empresa) y la sociedad. Proceso administrativo es el instrumento que se sobrepone en las instituciones para el alcance de los objetivos y la complacencia de las necesidades lucrativas y no lucrativas. Cuando los ejecutivos realizan sus funciones con eficiencia y eficacia hay mayores probabilidades que logren sus objetivos y/o metas y, así se puede afirmar que el desempeño de estos ejecutivos se puede medir

según el nivel de que estos puedan cumplir con el debido proceso administrativo (Hurtado, 2008)

#### **1.3.3.11 Productividad**

Según la OIT es la combinación entre la cuantía que se genera y la cuantía de los recursos que se han usado en la producción. Estos recursos pueden ser: tierra, instalación, maquinaria, equipos, materiales, trabajo, etc.

#### **1.3.3.12 Trabajo en equipo**

Facultad de ayudar y colaborar con otros, de integrar parte de un grupo y de laborar juntos en la misma dirección, con objetivos y metas comunes, lo contrario a realizarlo de manera individual y competitiva. Para que esta competición tenga efectividad, la actitud debe ser original. Es pertinente que, el que ocupe el lugar sea integrante de un grupo que opere en equipo. Equipo, en su concepto más amplio, es una reunión de individuos que trabajan en procedimientos, labores, actividades u fines simultáneos. (Alles, 2002).

#### **1.3.3.13 Dimensiones de la variable**

Para el desarrollo del presente trabajo se ha podido considerar a nueve factores o dimensiones que son:

##### **1.3.3.13.1 Estructura**

Está compuesta por una reunión de órganos en orden interdependientes conscientemente entre sí que buscan cumplir funciones determinadas que faciliten el alcance del propósito dado, estipulando los niveles de autoridad y responsabilidad. La estructura de la entidad, con un sistema de delegación debe ser diseñada para apoyar a los gerentes a cumplir sus objetivos y/o metas y a poder tomar las decisiones para llevar a la práctica los planes. De ser posible, un individuo debe tener la responsabilidad del alcance de cada objetivo y/o meta y de la implantación de estrategias para su logro. Es decir, se deben identificar las unidades de resultado final y las tareas fundamentales y asignarlas a una sola ubicación tan abajo en la estructura organizacional como pueda ser (Koontz & Weihrich, 1996)

#### **1.3.3.13.2 Responsabilidad**

Es necesario precisar que al interno del quehacer administrativo la responsabilidad es el cumplir con las obligaciones o el cuidado para una toma de decisiones o hacer alguna cosa. También significa el hecho de ser responsable de algo o alguien. En otras ocasiones se refiere al caso de responder ante un hecho.

Vemos que se toma en cuenta una cualidad y un valor del individuo. Se puede decir que es una virtud o cualidad positiva del ser humano que son capaces de asumir compromisos y actuar dentro de lo adecuado. Es sabido que en ocasiones está ligada a un puesto, un papel o a un hecho como un cargo de trabajo; en otros casos está asociada a cuestiones éticas y morales. De esto se deriva también el caso de responsabilidad social que está referida a las obligaciones que adquiere una entidad para preservar o aumentar el bienestar de la sociedad a la vez que desea satisfacer sus necesidades personales; esta obliga a una organización a adoptar políticas, tomar decisiones y llevar acciones de benéficas sociales. Se considera un compromiso administrativo que acepta la plana directriz para actuar en bien de la sociedad y de la institución a la vez (Chiavenato, 2009). También se deriva en una responsabilidad social empresarial o corporativa que es vista como la implicación y contribución voluntaria y activa de una organización en una mejora socio-económica y ambiental que está dirigida al incremento de su competitividad, su valoración y el valor agregado.

#### **1.3.3.13.3 Recompensa**

Suele ser un estímulo ofrecido al momento de hacer una tarea. Está vinculado a un aspecto monetario si es dinero o psicológico si es por un reconocimiento. Sea de tipo material o psicológico, el ser humano está direccionado a esperar un resultado de tipo definido. Por lo general se espera cuando cometemos acciones positivas; pero esperar que algo que sea material o no por el esfuerzo dado no significa que las intenciones sean

malintencionadas o sin sinceridad, ninguna acción se da sin un propósito dado. Los individuos desean que se reconozca y recompense su desenvolvimiento.; esto se convierte en un refuerzo de tipo positivo para que pulan su desenvolvimiento y se sientan conformes con lo que realizan (Chiavenato, 2009). Dado que los candidatos a ejecutivos distan mucho en edad, rango económico y grado de madurez, ansían varias cosas, pero casi siempre incluyen poder e ingresos; la mayoría de administradores desean la oportunidad de una carrera progresista que les otorgue la profundidad y dimensión de la experiencia; la mayoría de los individuos y en sí, los gerentes quieren sentir que el poder para dar un aporte importante a los fines de la empresa o sociedad. (Koontz & Weihrich, 1996).

#### **1.3.3.13.4 Desafíos**

El desafío personal puede verse como un reto que se impone uno mismo, representa una forma de auto estimulación y está referida a un objetivo y/o meta que sugiere esfuerzo, lucha y tenacidad. El desafío es algo positivo porque es bueno que los individuos se pongan a prueba y se enfrenten a otros con el fin de crecer y progresar en aquellos que ya conocen, aunque en otras situaciones se muestra como algo negativo porque hay desconocimiento del caso. Sin embargo, también puede verse a nivel organizacional, cuando decimos que la administración afronta los nuevos desafíos que se dan en el transcurso del tiempo y espacio, los enfoques y las teorías que la sustentan deben amoldar sus teorías o cambiarlos para continuar siendo útiles y aplicables al caso; esto aclara los cambios progresivos de la teoría general en la administración con el transcurso del tiempo y de la gradual dimensión y complejidad (Chiavenato, 2014)

#### **1.3.3.13.5 Relaciones**

Podemos indicar que son las acciones por el cual existe una vinculación con el medio externo, pudiendo esto ser a nivel personal como institucional. A nivel personal nos permiten lograr



ciertos objetivos para el desarrollo en la sociedad y se dan mayormente a la hora de realizar relaciones con los demás; pero también se pueden emplear para obtener beneficios y que aun en situaciones así hay más razones que solo un interés material que en casos se ignoran de manera consciente. Por otro lado también se dan a nivel interinstitucional donde vemos que la incapacidad de aclarar las relaciones en una organización es causa de fricciones, politiquerías e ineficiencias; dado que la autoridad y la responsabilidad son muy críticas, la carencia de claridad quiere decir una ausencia de conocimiento de las asignaciones que deben cumplir de un equipo; esto no manifiesta la necesidad de describir detalladamente los puestos ni siquiera una opción de que los individuos puedan trabajar con un equipo (Koontz & Weihrich, 1994).

#### **1.3.3.13.6 Cooperación**

Si nos centramos a observar a la organización veremos que la cooperación también es un factor de base en la organización. Lo vemos como una reunión de actividades y esfuerzos que sumados a otros se efectúan con el fin de lograr un objetivo y/o meta común. Es así que es el producto de una estrategia de trabajo conjunto, el cual se da por medio de una gama de métodos que favorezcan la obtención del objetivo y/o meta. Así pues, se puede notar en el campo de las relaciones humanas para realizar las tareas o proyectos que tienen que ver con muchos sujetos para la realización del objetivo y/o meta común. Forma parte de la vida comunitaria y se da en los contextos políticos, económico, social, tecnológica y otros y así se convierte en eje de una vida en sociedad. Es lo contrario a la competencia, aunque en circunstancias de competencia también se tenga que recurrir a la cooperación de los miembros del grupo para enfrentar a sus oponentes. Para que los individuos puedan mejorar sus desventajas y aumentar sus capacidades deben cooperar entre

ellos para lograr de una mejor manera los objetivos y/o metas trazados; las organizaciones nacen en función de la participación personal y la cooperación entre los individuos; es decir, las organizaciones son sistemas de cooperación que se centran en la cooperación de los seres (Chiavenato, 2014).

#### **1.3.3.13.7 Estándares**

Este es un pilar fundamental dentro de la gestión administrativa y dentro de ellos podemos observar a varios; pero primero señalaremos que estándares se refieren a los modelos o patrones de medidas que se toman para identificar el nivel de aprobación o desaprobación de las cualidades organizacionales. Entre las principales tenemos:

##### **a) Eficiencia**

Se puede considerar a la eficiencia como una capacidad de hacer bien las cosas y abarca un sistema de procedimientos y normas que permiten garantizar la calidad de una actividad en un producto final. Podemos decir que depende de la calidad humana de quienes realizan la tarea y para lo cual es vital entender todas las perspectivas para una satisfacción de necesidades que se pueda ofrecer; en otras palabras, es aquello que se pueda prestar con pocos recursos, de ahí que se haga hincapié en los medios empleados y a los resultados obtenidos.

Comienza desde el momento que se presentan opciones y posibilidades para hacer un proyecto en un ámbito definido. Consiste en alcanzar los objetivos y/o metas establecidas haciendo uso del mínimo de recursos que se dispone y tiempo empleado, alcanzando así su maximización y recalando que la eficiencia podría incidir en lo atractivo de un proyecto a realizar dado que al ser eficiente habría mayores opciones de invertir y producir.

En un sentido administrativo, la eficiencia es la relación que hay entre los medios empleados en un plan dado junto con los resultados obtenidos. Es así, que la eficiencia se expresa cuando con pocos recursos empleados se pretende lograr un mismo propósito, o también cuando más objetivos y/o metas son alcanzados haciendo uso del mismo consumo o aún menos recursos y/o medios.

#### **b) Eficacia**

Se señala que eficacia es la facultad o cualidad para alcanzar, hacer u obtener algún resultado en particular teniendo la potestad de producir el efecto anhelado. Si nos extendemos al interno del campo administrativo o gerencial afirmamos que eficacia es la adquisición de objetivos y/o metas establecidas con anterioridad, mientras que en un sentido más diremos que es la ejecución de las cosas correctamente con el fin de alcanzar los objetivos y/o metas establecidas. Ha habido muchos autores que han expresado con sus propias palabras lo que es la eficacia. Así tenemos, que: “la eficacia es una medida del alcance de resultados” (Chiavenato, 2004), “la eficacia es el cumplimiento de metas” (Koontz, 2004), “La eficacia es hacer las cosas bien” (Robbins y Coulter, 2005), “la eficacia está vinculada con el alcance de objetivos/resultados sugeridos, o sea con la ejecución de acciones que faciliten lograr los objetivos fijados; es la medida en que logramos el objetivo o resultado” (Oliveira, 2002) y, “la eficacia es el desempeño para cumplir los objetivos establecidos; es la expresión administrativa de la eficiencia por la cual también se denomina como eficiencia directiva” (Andrade, 2005).

### **c) Productividad**

Otro de los aspectos importantes dentro de una gestión es la productividad. De ello, podemos decir que es considerada como una medida de la actividad económica que está referida a la cuantía de bienes y servicios que se habrían producido en relación a cada insumo empleado (trabajador, capital, tiempo, etc.) en un ciclo dado; en otras palabras, su objetivo es evaluar la eficiencia de la producción por cada insumo empleado. Debemos aclarar que cuando se habla de eficiencia se refiere al caso de generar el mayor o mejor rendimiento al hacer uso de una menor cantidad de recursos. Así entonces, cuantos menos recursos sean requeridos para producir la misma cantidad, mayor será la productividad y de este modo mayor será la eficiencia.

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción obtenida}}{\text{Insumo empleado}}$$

La importancia de la productividad radica en el hecho que, si se produce un incremento de la producción, lo que quiere decir que la calidad de vida de una sociedad está mejorando, lo cual luego deriva en la mejora de remuneraciones y la rentabilidad y esto incidirá en el incremento del empleo y las inversiones, entre los aspectos principales.

Para cualquier organización el incremento de la productividad es un indicador de la mejora económica. Si la mejora de una nación es estimada en un largo plazo se aprecia que existen dos elementos que la componen: los cambios en el empleo (necesitan de la mejora de la población y de la tasa de empleo) y la productividad (necesita del gasto en bienes de capital y de los factores

productivos). En términos claros y sencillos diremos que la productividad es el resultado de cuando se es eficiente y eficaz a la vez.

#### **1.3.3.13.8 Conflictos**

Las organizaciones deben estar pendientes para saber enfrentar los conflictos que suelen aparecer como en el caso de los individuos. Entendemos que un conflicto es una expresión de los intereses contrarios a manera de litigio. Son escenarios en la que las partes tienen intereses contrarios que no pueden hacerse a la vez; así, que de darse uno, el otro queda ya imposibilitado de darse. En la mayoría de casos se debe a falta de recursos, aunque también puede deberse a abundancia de ellos, puesto que los miembros luchan por tener el control y los beneficios que otorgue. Así vemos que, un conflicto supone un desacuerdo en lo que concierne al destino de recursos faltantes o choque entre objetivos y/o metas, status, valores, sentires o personalidades; muchos de las desavenencias que pasamos nacen de la manera en que expresamos nuestros deseos, requerimientos y valores a los otros, algunas veces somos claros al comunicarlos, pero los demás tienen otras necesidades y otros casos nos comunicamos mal y son los demás quienes no interpretan el mensaje y los administradores tienen la potestad de emplear el dominio y la represión para salvar los conflictos de los colaboradores. (Stoner, Freeman & Gilbert, 1999).

#### **1.3.3.13.9 Identidad**

Un rasgo también notorio, es observar en las organizaciones la presencia de una identidad. Afirmamos que la identidad es el estado de consciencia que un individuo tiene de sí mismo y por eso lo convierte en alguien diferente a los demás. Sabemos que la gran mayoría de esos rasgos que forman la identidad son heredados, también existen los que son producto de la influencia del medio. Asociamos la forma de identidad como algo propio, natural, que puede estar oculta en lo más interno del ser por

conductas que quizás no tengan ningún vínculo con la persona. Si somos más específicos, la identidad de función es la que está referida a las actitudes y conductas de individuos que son concordantes con un rol adquirido; son explicaciones referentes al papel que tiene la persona y a la forma en cómo traduce las expectativas comunicadas incluyendo la distorsión que es producto de la comunicación (Chiavenato, 2009). Así, debemos entender que una organización debe conocer y entender su pasado, así como su presente y también todos sus integrantes deben entender y compartir los objetivos; el desarrollo organizacional no busca que el colaborador se alinee, sino más bien lograr su compromiso (Chiavenato, 2014).

#### **1.3.4 Marco Filosófico**

Si nos ponemos a reflexionar notaremos que la administración, como actividad social, significa un ejemplo de aplicación en un mundo práctico de las instituciones; pero su dominio en los siglos XX y XXI le permitió empoderarse como actividad científica que se interrelaciona con otros agentes que le ayudan precisamente a tener vida como: la psicología, la ciencia, la economía, la ciencia política, la matemática, la sociología, la antropología, el derecho, la misma filosofía y otras más. Es por esto por lo que al hablar de administración nos ceñimos al campo científico y por los mismos procedimientos que aplican en los entes sociales. Su universalidad radica en su trabajo dado que sus principios pueden ser abordados a cualquier nivel organizativo.

Es necesario que un administrador sepa aplicar dicho conocimiento mediante la toma de decisiones y que emprenda retos a cumplir. De esta manera va construyendo un bosquejo de juicios, medidas, pruebas y aprende a emplear criterios que solo conllevarán a mostrar los verdaderos motivos, los auténticos objetivos que se traza, las relaciones de tipo psicológico y social que cree acertado y todo el contexto económico que desea. No considerar el carácter filosófico de sus acciones significa el carácter, las emociones y los valores que se

vinculan con el modo de ser del administrador y que sus procesos tanto físicos como intelectuales inciden en su manera de ser o conducta.

La administración debe ser consciente al considerar al aspecto normativo que favorezca la crítica, la medición, opinar, alternativas de cambio, planes, visiones y fabricar modelos que permitan diseñar opciones de satisfacción de metas. Lo que debería ser, los anhelos, los fines, los proyectos, los propósitos que quizás puedan referirse a escenarios no reales, pero con el tiempo podrían convertir en tan reales hasta el punto de que debamos trazarles objetivos para cumplirlos. Es decir, algunas clases, e ideas podrían volverse materiales en el futuro por el trabajo del ser humano y hasta dando solución a problemas por muy arraigados que sean. Así como la filosofía política logra hacerlo, la filosofía organizacional y también la filosofía administrativa: genera modelo, ejemplos, conceptos

Harold Koontz, Heinz Weihrich y Mark Cannice (2012) afirman: “la administración: es el procedimiento a través del cual se modela y preserva un medio en el que hombres laboran en conjuntos cumplen objetivos específicos de forma eficaz” Vemos que en la elaboración de su teoría señala que el administrador participa en la actuación de cinco roles: planificar, organizar, integrar, dirigir y controlar. El quehacer administrativo es universal y su fin es crear valor agregado.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué diferencias existe respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?

### **1.4.2 Problemas Específicos**

- a) ¿Qué diferencias existe respecto a la estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?

- b) ¿Qué diferencias existe respecto a la responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- c) ¿Qué diferencias existe respecto a la recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- d) ¿Qué diferencias existe respecto a los desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- e) ¿Qué diferencias existe respecto a las relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- f) ¿Qué diferencias existe respecto a la cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- g) ¿Qué diferencias existe respecto a los estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- h) ¿Qué diferencias existe respecto a los conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
- i) ¿Qué diferencias existe respecto a la identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **1.5.1 Conveniencia**

La forma más certera de garantizar el éxito de una organización es evaluando el desempeño de su gestión administrativa y la que arrastra luego a los demás tipos de gestión. De esta forma el perfecto engranaje de sus piezas y el movimiento dinámico de estas es la clave para diseñar el plan adecuado hacia un futuro promisorio. Esta investigación servirá a los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho, en los cuales



se desarrollará la investigación a fin de que puedan tomar decisiones en función de los aportes teóricos y filosóficos que la investigación dispondrá.

#### **1.5.2 Relevancia Social**

Con el actual estudio se pretende proponer alternativas al problema planteado, es decir, establecer una gestión administrativa que mejore los programas articulados de nutrición de los hospitales y que a la vez le permita a estos mejorar la atención prestada hacia la comunidad. Con la información que se obtenga se podrá utilizar para tener conocimiento sobre la realidad de programas nutricionales en materia de gestión administrativa en la zona, pudiéndose lograr que los pacientes se sientan satisfechos por la atención que reciben.

#### **1.5.3 Implicancias Prácticas**

Los hospitales de la Región Ayacucho no pueden dejar de lado los temas de gestión administrativa, en especial cuando involucra a un sector al cual corresponden los programas articulados de nutrición es necesario velar por el establecimiento y mejora de estrategias que permitan estar a la altura de las exigencias. Si bien es cierto que estos hospitales buscan una gestión administrativa idónea en programas nutricionales y en todo sentido, aún es vital seguir profundizando la aplicación práctica, puesto que todavía hay mucho por hacer en esta materia.

#### **1.5.4 Valor teórico**

Se indagó en fuentes de informativas referidas a la relevancia que tiene la gestión administrativa en organizaciones estatales como el presente estudio, encontrándose que este tema es fundamental para el funcionamiento y operatividad de las instituciones; por ende, el presente estudio busca contribuir con soluciones claras para la mejorar dicho factor.

#### **1.5.5 Utilidad metodológica**

Este estudio es de importancia y se justifica porque facilitará conocer el grado de la gestión administrativa en los hospitales del área ya indicada, relacionándola con otras variables estudiadas, es justificable también porque facilita conocer el procedimiento seguido y es el inicio para la fijación de acciones de mejora en base a los resultados alcanzados.

## **1.6 Hipótesis**

### **1.6.1 Hipótesis General**

Existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **1.6.2 Hipótesis nula**

No existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **1.6.3 Hipótesis Específicos**

- a) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- b) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- c) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- d) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- e) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019
- f) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

- g) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- h) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- i) Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo General Cuantitativo**

Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **1.7.2 Objetivos Específicos Cuantitativos**

- a) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- b) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- c) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- d) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa

articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

- e) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- f) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- g) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- h) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- i) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **1.7.3 Objetivo General Cualitativo**

Determinar la diferencia en los niveles de comportamiento gerencial respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **1.7.4 Objetivos Específicos Cualitativos**

- a) Establecer la diferencia en el nivel de eficacia respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

- b) Establecer la diferencia en el nivel de eficiencia respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- c) Establecer la diferencia en el nivel de productividad respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- d) Establecer la diferencia en el nivel de cultura respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- e) Establecer la diferencia en el nivel de consciencia respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

## **II METODOLOGÍA**

### **2.1 Diseño de la Investigación**

En este contexto del estudio encontramos una serie de clasificaciones en cuanto a tipos de investigación. Si bien existe una extensa gama de tipos de investigación, esta se define según a los fines que busca el autor de tales clasificaciones (Hernández Sampieri et al., 2014).

#### **2.1.1 Según su finalidad**

Es básico o puro, que parte de una situación referente a la gestión administrativa de un programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región de Ayacucho, que requiere ser observada. Empieza con la narración sistemática del caso, después se centraliza en un enfoque suficientemente aceptado de la cual se explican las nociones más relevantes y necesarias; enseguida, la coyuntura descrita se mide a la luz de este enfoque y se concluyen resultados para que apunten a una solución en la medida que se comprende la situación (Bravin, Pievi, Fernandez Collado, & Baptista Lucio, 2010).

#### **2.1.2 Según su profundidad o carácter**

Es descriptiva, porque se centra esencialmente en la narración de la información de la variable gestión administrativa de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región de Ayacucho (Hernandez y Baptista, 2009)

#### **2.1.3 Según su naturaleza**

Se delimita a dos enfoques, uno de investigación cuantitativa, porque para la variable gestión administrativa, se cuantificarán sus valores después de la sobre posición de las herramientas de recaudación de informes, los mismos que se confeccionan en función a las relativas dimensiones e indicadores de las variables. Luego a partir de los resultados logrados de cada una de las variables en investigación se elaboró las tablas y figuras estadísticas correspondientes (Cerdeña Gutiérrez, 2006). Y por otro lado, pero complementario al estudio anterior el aporte del enfoque cualitativo, a fin de poder explicar lo más profundo el problema de investigación que convoca el presente trabajo (Bravin et al., 2010).

### 2.1.4 Según el alcance temporal

El estudio es transversal, dado que tiene como fin obtener mediciones de la variable gestión administrativa en los hospitales San Miguel y Huanta de la Región de Ayacucho en un solo tiempo (Hernandez y Baptista, 2009)

## 2.2 Variables, Operacionalización

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles / rangos
Gestión administrativa	Estructura	Niveles jerárquicos		
		Unidades		
		Social		
	Responsabilidad	Empresarial		
		corporativa	(5)	
	Recompensa	Reconocimientos	Siempre	
		Incentivos	(4) Casi	
	Desafíos	Oportunidades	siempre	
		Escenarios	(3)	Mala
	Relaciones	Personales	Nunca /	Regular
		Interinstitucionales	Casi	Buena
	Cooperación	Apoyo	Nunca	
		Interés	(2) Casi	
	Estándares	Eficiencia	nunca	
		Eficacia	(1)	
		Productividad	Nunca	
	Conflictos	Litigios		
		Negociaciones		
	Identidad	Hábitos		
		Conductas		
		Valores		

## 2.3 Población y Muestra

### 2.3.1 Población

Según (Oré, 2015, pág. 195) la población es un “Reunión finita o infinita de individuos, cosas, hechos, sucesos, objetos, fenómenos, sujetos, animales, etc. Que muestran características homogéneas objeto de estudio”. La población estará representada por los siguientes integrantes:

Red de Salud Ayacucho Norte, Hospital de Huanta "Daniel Alcides Carrión"

Director/a
Jefe/a de oficina de presupuesto y desarrollo institucional
Especialista en presupuesto
Especialista en planeamiento
Biólogo
Jefe/a de oficina
Jefe/a de unidad
Especialista en administración de recursos humanos
Jefe/a de unidad
Tesorero/a
Contador /a
Jefe/a de unidad
Especialista administrativo
Técnico/a administrativo
Asistente técnico secretarial
Coordinador/a técnico/a
Enfermera/o
Coordinador/a técnico/a
Enfermera/o
Químico farmacéutico
Especialista administrativo
Técnico en enfermería



Fuente: Unidad de Recursos Humanos del CAP Red de Salud Ayacucho Norte, Hospital de Huanta "Daniel Alcides Carrión".

Red de Salud San Miguel, Hospital de San Miguel

Director/a de red de salud
Jefe/a de oficina de presupuesto y desarrollo institucional
Especialista en presupuesto
Especialista en planeamiento
Jefe/a de oficina
Jefe/a de unidad
Especialista administrativo
Jefe/a de unidad
Tesorero/a
Contador /a
Jefe/a de unidad
Especialista administrativo
Técnico/a administrativo
Asistente técnico secretarial
Coordinador/a técnico/a
Enfermera/o

Fuente: Unidad de Recursos Humanos del CAP Red de Salud San Miguel, Hospital de San Miguel

#### **2.3.1.1 Delimitación espacial**

Se desarrollará en los Hospitales de San Miguel y Huanta respectivamente.

#### **2.3.1.2 Unidad de análisis**

En el presente estudio la población estará compuesta por cada administrativo de la Red de Salud Ayacucho Norte, Hospital de Huanta Daniel Alcides Carrión y de la Red de Salud San Miguel, Hospital de San Miguel.

### 2.3.1.3 Delimitación temporal

Es una investigación que nos permitirá evaluar al año 2019.

### 2.3.2 Muestra

En efecto, la muestra no es más que un subconjunto de la población elegida y representativa de la población que se investiga, desde los resultados logrados en ella se deduce las cualidades de toda la población. La representatividad de la muestra quiere decir que los integrantes de ésta presentan todas las cualidades de la población en las mismas participaciones que están incluidas en ella. Es decir, en la elección de los integrantes de la muestra no debe haber sesgos, errores prejuicios, preferencia, animadversiones, etc. (Oré, 2015, págs. 196-197)

La muestra será de tipo censal (se tomará a toda la población), según (Oré, 2015, pág. 199). “En esta metodología, todos los factores de la población son elegidos”.

Red de Salud Ayacucho Norte, Hospital de Huanta "Daniel Alcides Carrión"
Director/a
Jefe/a de oficina de presupuesto y desarrollo institucional
Especialista en presupuesto
Especialista en planeamiento
Biólogo
Jefe/a de oficina
Jefe/a de unidad
Especialista en administración de recursos humanos
Jefe/a de unidad
Tesorero/a
Contador /a
Jefe/a de unidad
Especialista administrativo
Técnico/a administrativo
Asistente técnico secretarial

Coordinador/a técnico/a
Enfermera/o
Coordinador/a técnico/a
Enfermera/o
Químico farmacéutico
Especialista administrativo
Técnico en enfermería

Fuente: Elaboración Propia.

Total muestra censal 22 personas pertenecientes al Red de Salud Ayacucho Norte, Hospital de Huanta "Daniel Alcides Carrión"

Red de Salud San Miguel, Hospital de Apoyo San Miguel
Director/a de red de salud
Jefe/a de oficina de presupuesto y desarrollo institucional
Especialista en presupuesto
Especialista en planeamiento
Jefe/a de oficina
Jefe/a de unidad
Especialista administrativo
Jefe/a de unidad
Tesorero/a
Contador /a
Jefe/a de unidad
Especialista administrativo
Técnico/a administrativo
Asistente técnico secretarial
Coordinador/a técnico/a
Enfermera/o

Fuente: Elaboración Propia.

Total muestra censal 16 personas pertenecientes al Red de Salud San Miguel, Hospital de Apoyo San Miguel

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

Se usarán las técnicas por ser del cuarto grado de jerarquía al interno de las ciencias (procesos a través de los cuales se observa, se estudia y manipula la realidad).

Es necesario recalcar que la metodología de recaudación de datos, se puede establecer como: el medio mediante el cual el que investiga se vincula con los integrantes para lograr los informes requeridos que le facilite alcanzar los propósitos del estudio.

Así pues, que para recaudar los datos hay que tomar en cuenta:

- a) Elegir una herramienta de medición validada y establecida su confiabilidad para acatar los productos.
- b) Sobreponerla herramienta de medición.
- c) Organizar las mediciones alcanzadas, para estudiarlos.

### **Los métodos de recolección de datos son:**

#### **Observación**

Es el control visual del desempeño de la razón de investigación en un evento real, clasificando y consignando los hechos relativos según con algún bosquejo preestablecido, de acuerdo al problema y objetivo que se estudia. (Oré, 2015, pág. 221)

Cada técnica tiene predeterminada un tipo de herramienta que es apropiada para ella, de igual modo en cada técnica es conocido si se debe juntar a imperantes o tomar fuentes.

Se empleará la técnica de la encuesta y entrevista.

<b>Técnica</b>	<b>Ventajas</b>
Encuesta	Aplicable a los Funcionarios y Servidores de los Hospitales de San Miguel y Huanta de la Región de Ayacucho Respectivamente.

Al aplicar la Técnica de la Recolección de Informes se acudirá a las fuentes de información de base para obtener los datos, que faciliten formular resultados, conclusiones y recomendaciones.

Se utilizará las técnicas de:

- Encuesta
- Entrevista
- Rastreo.

## **2.5 Métodos de Análisis de Datos**

Por tanto, una vez lograda la información, la organización de datos se hará mediante una matriz de tabulación, instalada en una PC y construida a través del programa estadístico SPSS.

Por otra parte, el estudio de los datos se hará a través de la utilización de estudio descriptivo, empleando el programa estadístico anteriormente señalado. En el análisis utilizaremos la distribución de frecuencias de las variables manuales, gráfico de barras, equiparación de frecuencia y medidas de tendencias central entre grupos.

Por tanto, de acuerdo al carácter de la investigación el estudio de los resultados se hará tomando en consideración la equiparación a los comentarios o estudios hechos en las informaciones recaudadas.

## **2.6 Aspectos Éticos**

2.6.1 Se ha colocado en la referencia bibliográfica todos los autores consultados para dar crédito al procedimiento del estudio.

2.6.2 Los datos de los servidores se han mantenido, se mantienen y se mantendrán en reserva para no generar problemas presentes o posteriores.

2.6.3 Se ha contado con el conocimiento y consentimiento de los funcionarios y servidores administrativos.

## **2.7 Marco Paradigmas**

Si nos ceñimos al fondo del tema veremos que el estudio se centra más a un modelo pragmático pues notamos que una investigación de este tipo donde se tiene que analizar la gestión administrativa considera unas dimensiones que se identifican con indicadores de tipo cuantitativo y cualitativo. La gestión administrativa presenta dimensiones como la eficiencia, eficacia y sobre todo productividad que netamente cuantitativa, mientras que el proceso administrativo se presenta más para un tipo cualitativo. El desempeño de los hechos puede que se dan tienen que ser traducidos e interpretados dentro de un contexto acorde con el espacio y tiempo. Las actuaciones presentan, en sí, una gama de vivencias del quehacer gerencial en el desarrollo de la ejecución de una actividad de tipo social estatal que busca obtener es de suponerse éxitos en la gestión que realiza. Durante el caso, el juego de valores, tanto de la plana directriz como los agentes de los entes de salud, jugarán un papel primordial. La escuela pragmática no debe verse como un conjunto hermético de doctrinas, sino como una postura o estilo de pensamiento que busca determinar el vínculo entre la razón y la praxis o entre el significado y la realidad. No obstante, también podemos darle un sentido hermenéutico si tratamos interpretar el desempeño de la gestión administrativa dentro de un programa de salud; si los hechos encierran un mundo de acciones que se desea transmitir con un problema social. El estudio es analizado en una esfera cualitativa que expresa todo el interior desde un lado lleno de juicios que cada vez fomentan más conjeturas. Las sociedades de las entidades de salud que buscan administrarse supuestamente dentro de un marco lleno de bondades dentro de lo más profundo que acarreamos como entidad.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados Cuantitativos

Tabla 1

Análisis de normalidad de los datos

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	Hospital San Miguel	,143	16	,200*	,940	16	,349
	Hospital Huanta	,141	22	,200*	,915	22	,161

Fuente: Ordenador SPSS versión 24

En la tabla 1 se aprecia el estadístico de Shapiro-Wilk para medir el nivel de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel (0,349) y del hospital Huanta (0,161), ambos hospitales de la Región Ayacucho en el año 2019, en ambos casos el nivel de significancia es mayor por lo que se asume que la distribución se ajusta a la curva normal, por lo tanto para la prueba de hipótesis se usará el estadístico prueba “t” para muestras independientes.

**Objetivo 1: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019**

Tabla 2

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
					estándar
Dimensión Estructura del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	13,3750	3,22232	,80558
	Hospital Huanta	22	13,9545	2,66328	,56781

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 2 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 13,3750 puntos con una desviación estándar de 3,22232 y un error estándar para la media de 0, 80558, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 13,9545 con una dispersión mayor de 2,66328 y un error estándar para la media de 0, 56781.



HE1: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 3

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión Estructura del programa articulado nutricional en los hospitales	Se asumen varianzas iguales	1,125	,296	-,606	36	,548	-,57955	,95589	-2,51818	1,35909
	No se asumen varianzas iguales			-,588	28,570	,561	-,57955	,98558	-2,59660	1,43751

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 3 se encuentra el estadístico de Levene (1,125) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,296.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,606$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0,548. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 2: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 4

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto al nivel de la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Responsabilidad del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	12,0625	1,28938	,32234
	Hospital Huanta	22	12,2727	1,27920	,27273

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 4 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 12,0625 puntos con una desviación estándar de 1,28938 y un error estándar para la media de 0, 32234, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 12,2727 con una dispersión menor de 1,27920 y un error estándar para la media de 0, 27273.

HE2: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 5

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
								95% de intervalo de confianza de la diferencia		
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Dimensión	Se asumen varianzas iguales	,035	,853	-,499	36	,621	-,21023	,42170	-1,06547	,64501
Responsabilidad del programa articulado nutricional en los hospitales	No se asumen varianzas iguales			-,498	32,329	,622	-,21023	,42224	-1,06996	,64950

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 5 se encuentra el estadístico de Levene (0,035) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0,853.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,499$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0,621. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 3: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 6

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión	Hospital San Miguel	16	8,9375	2,99931	,74983
Recompensa del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital Huanta	22	8,3636	2,55502	,54473

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 6 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 8,9375 puntos con una desviación estándar de 2,99931 y un error estándar para la media de 0, 74983, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 8,3636 con una dispersión menor de 2,55502 y un error estándar para la media de 0, 54473.

HE3: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 7

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión	Se asumen	,572	,454	,635	36	,529	,57386	,90318	-1,25788	2,40561
Recompensa	varianzas									
del programa	iguales									
articulado	No se			,619	29,201	,541	,57386	,92681	-1,32110	2,46883
nutricional en	asumen									
los hospitales	varianzas									
	iguales									

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 7 se encuentra el estadístico de Levene (0, 572) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 454.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = 0,635$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 529. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.



**Objetivo 4: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 8

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión	Hospital San Miguel	16	12,7500	3,10913	,77728
Desafíos del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital Huanta	22	12,1818	3,36135	,71664

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 8 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 12,7500 puntos con una desviación estándar de 3,10913 y un error estándar para la media de 0, 77728, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 12,1818 con una dispersión mayor de 3,36135 y un error estándar para la media de 0, 71664.

HE4: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 9

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
						95% de intervalo de confianza de la diferencia				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	Inferior	Superior
Dimensión	Se asumen	,509	,480	,531	36	,599	,56818	1,07067	-1,60324	2,73960
Desafíos del programa articulado	varianzas iguales									
nutricional en los hospitales	No se asumen varianzas iguales			,537	33,863	,594	,56818	1,05723	-1,58070	2,71706

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 9 se encuentra el estadístico de Levene (0, 509) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 480.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = 0, 531$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 599. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 5: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 10

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Relaciones del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	14,0000	2,63312	,65828
	Hospital Huanta	22	13,6818	2,73228	,58252

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 10 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 14,0000 puntos con una desviación estándar de 2,63312 y un error estándar para la media de 0, 65828, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 13,6818 con una dispersión mayor de 2,73228 y un error estándar para la media de 0, 58252.

HE5: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 11

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de		Levene de		igualdad de		varianzas		prueba t para la igualdad de medias				
										95% de intervalo de				
										Diferencia				
										de error				
										confianza de la				
										diferencia				
										Inferior Superior				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar						
Dimensión	Se asumen	,059	,810	,360	36	,721	,31818	,88430				-1,47526	2,11163	
Relaciones del	varianzas													
programa	iguales													
articulado	No se			,362	33,164	,720	,31818	,87902				-1,46985	2,10622	
nutricional en los	asumen													
hospitales	varianzas													
	iguales													

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 11 se encuentra el estadístico de Levene (0, 059) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 810.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = 0,360$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 721. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 6: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 12

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Cooperación del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	12,9375	3,69628	,92407
	Hospital Huanta	22	13,4091	3,58116	,76350

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 12 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 12,9375 puntos con una desviación estándar de 3,69628 y un error estándar para la media de 0, 92407, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 13,4091 con una dispersión menor de 3,58116 y un error estándar para la media de 0, 76350.

HE6: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 13

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión	Se asumen	,022	,884	-,395	36	,695	-,47159	1,19255	-2,89019	1,94701
Cooperación	varianzas									
del programa	iguales									
articulado	No se			-,393	31,864	,697	-,47159	1,19869	-2,91364	1,97046
nutricional en	asumen									
los hospitales	varianzas									
	iguales									

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows



En la tabla 13 se encuentra el estadístico de Levene (0, 022) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 884.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,395$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 695. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 7: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 14

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Dimensión Estándares del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	11,3750	1,54380	,38595
	Hospital Huanta	22	11,4091	1,50108	,32003

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 14 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 11,3750 puntos con una desviación estándar de 1,54380 y un error estándar para la media de 0, 38595, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 11,4091 con una dispersión menor de 1,50108 y un error estándar para la media de 0, 32003.

HE7: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 15

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas		prueba t para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
									Inferior	Superior
Dimensión Estándares del programa articulado nutricional en los hospitales	Se asumen varianzas iguales	,040	,844	-,068	36	,946	-,03409	,49910	-1,04631	,97813
	No se asumen varianzas iguales			-,068	31,935	,946	-,03409	,50138	-1,05544	,98726

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 15 se encuentra el estadístico de Levene (0, 040) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 844.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,068$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 946. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 8: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 16

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error
					estándar
Dimensión Conflictos del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	12,0625	1,87861	,46965
	Hospital Huanta	22	12,0909	1,99783	,42594

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 16 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 12,0625 puntos con una desviación estándar de 1,87861 y un error estándar para la media de 0,46965, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 12,0909 con una dispersión mayor de 1,99783 y un error estándar para la media de 0,42594.

HE8: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 17

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
						95% de intervalo de confianza				
						Sig.	Diferencia	Diferencia de	de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl	(bilateral)	de medias	error estándar	Inferior	Superior
Dimensión	Se asumen	,094	,761	-,044	36	,965	-,02841	,64039	-1,32717	1,27035
Conflictos del programa articulado	varianzas iguales									
nutricional en los hospitales	No se asumen varianzas iguales			-,045	33,591	,965	-,02841	,63403	-1,31750	1,26068

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 17 se encuentra el estadístico de Levene (0, 094) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 761.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,044$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 965. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo 9: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.**

Tabla 18

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

Dimensión	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho				Media de error estándar
	Hospital	N	Media	Desviación estándar	
Identidad del programa articulado nutricional en los hospitales	Hospital San Miguel	16	14,5000	1,67332	,41833
	Hospital Huanta	22	15,0455	1,70370	,36323

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 18 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 14,5000 puntos con una desviación estándar de 1,67332 y un error estándar para la media de 0, 41833, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 15,0455 con una dispersión mayor de 1,70370 y un error estándar para la media de 0, 36323.



HE9: Existe una diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 19

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
						Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
		F	Sig.	t	gl				Inferior	Superior
Dimensión	Se asumen	,026	,874	-,982	36	,333	-,54545	,55564	-1,67234	,58143
Identidad del programa articulado	varianzas iguales									
nutricional en los hospitales	No se asumen varianzas iguales			-,985	32,819	,332	-,54545	,55402	-1,67285	,58194

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 19 se encuentra el estadístico de Levene (0, 026) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 874.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,982$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 333. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

**Objetivo general: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019**

Tabla 20

Estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

	Programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	Hospital San Miguel	16	112,0000	12,17648	3,04412
	Hospital Huanta	22	112,4091	13,08820	2,79041

Fuente: Base de datos Anexo 3

En la tabla 20 se encuentran los estadísticos para la puntuación obtenida respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional del hospital San Miguel, en la que el número de encuestados fue de 16, encontrándose un promedio de 112,0000 puntos con una desviación estándar de 12,17648 y un error estándar para la media de 3,04412, a diferencia del puntaje promedio obtenido por los 22 encuestados del hospital Huanta de 112,4091 con una dispersión mayor de 13,08820 y un error estándar para la media de 2,79041.

### Hipótesis general

H0: No existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

Tabla 21

Estadístico “t” para muestras independientes

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas				prueba t para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia	95% de intervalo de confianza	
								de error estándar	de la diferencia	
									Inferior	Superior
La gestión administrativa en el programa articulado	Se asumen varianzas iguales	,026	,873	-,098	36	,923	-,40909	4,17811	-8,88269	8,06451

nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho	No se asumen varianzas iguales	-,099	33,768	,922	-,40909	4,12954	-8,80344	7,98526
--	--------------------------------------	-------	--------	------	---------	---------	----------	---------

---

Fuente: Computador con SPSS versión 24 para Windows

En la tabla 21 se encuentra el estadístico de Levene (0, 026) asumiéndose varianzas iguales para ambas poblaciones con un nivel de significancia de 0, 873.

Así mismo se encuentra el estadístico  $t = -0,098$  que cae en la zona de aceptación de la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador con un nivel de significancia del 0, 923. Concluyendo que no existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019

### 3.2 Resultados Cualitativos

PREGUNTA	CATEGORÍA	ESTRUCTURA			TEORIZACIÓN
		TEMAS PRINCIPALES	TEMAS IMPORTANTES	TEMAS DESCARTABLES	
<b>Pregunta 1.</b> ¿Cree usted que existe un marco normativo adecuado regule gestión administrativa de las entidades del sector público?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí existe.</li> <li>• Desconoce</li> <li>• No existe.</li> <li>• No conoce idiosincrasia</li> <li>• Ayuda a la modernización.</li> <li>• Vacíos.</li> <li>• Documento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí existe.</li> <li>• Desconoce.</li> <li>• Documento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda a la modernización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe.</li> <li>• No conoce idiosincrasia.</li> </ul>	Existe un marco normativo que regula la gestión administrativa en el ámbito nacional, pero que aún presenta deficiencia en el caso de algunos vacíos que dejan abiertas posibilidades que las directivas no conlleven a buen final en las gestiones que tienen a su cargo. Además otro problema que dificulta es la idiosincrasia existente lo que impide una buena práctica de éstas.

<b>Pregunta 2.</b> ¿Tiene usted gran conocimiento del D. Leg. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí tiene.</li> <li>• No tiene.</li> <li>• Ingreso según meritocracia.</li> <li>• Controla las remuneraciones.</li> <li>• Determina la modalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí tiene.</li> <li>• Controla las remuneraciones.</li> <li>• Determina la modalidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingreso según meritocracia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene.</li> </ul>	El D. Leg. N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, es una de las principales leyes en este sentido existentes en el ámbito nacional y por eso de su gran conocimiento entre la masa laboral de las instituciones públicas
<b>Pregunta 3.</b> ¿Desde su perspectiva con el marco normativo vigente se garantiza la alta calidad del	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí garantiza en minoría.</li> <li>• No garantiza.</li> <li>• Realidades distintas</li> <li>• Enfoque intercultural.</li> <li>• Existe saturación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí garantiza.</li> <li>• Realidades distintas.</li> <li>• Falta de aplicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfoque intercultural.</li> <li>• Existe saturación.</li> <li>• Hay vacíos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No garantiza.</li> </ul>	Si bien se dijo anteriormente que existe un marco normativo en este aspecto, también se mencionó que este presenta un vacío que se extiende según

sistema administrativo en hospitales de la Región Ayacucho?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hay vacíos.</li> <li>• Enfoque de interculturabilidad.</li> <li>• Falta de aplicación</li> </ul>	son realidades distintas las que se viven, existiendo un enfoque de interculturabilidad en los mismos, además de mostrar algunos vacíos, saturación y su principal problema es la falta de aplicación. Una minoría manifestó que si se garantiza.			interpretaciones a diversos casos, no garantizando a un 100 % la alta calidad del sistema administrativo en los hospitales del medio nacional y más aun de zonas alejadas.
<b>Pregunta 4.</b> ¿Considera que el marco normativo referente a gestión administrativa es de conocimiento por colaboradores y directivos de los hospitales de la Región de Ayacucho?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No.</li> <li>• Conocimiento vago.</li> <li>• Débil conocimiento.</li> <li>• Se guían por su experiencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se guían por experiencia.</li> <li>• Débil conocimiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento vago.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No.</li> </ul>	Una de las deficiencias del servidor público es que no tiene conocimiento adecuados de las leyes y esta no parece ser la excepción en el caso de gestión administrativa vinculado a hospitales. De ahí, que la sugerencia permanente de difundir más el marco normativo y la disposición de los colaboradores de saber entenderla y acatarla.
		Según los resultados hallados, se descubrió que en mayor proporción se considera que el marco normativo referente a gestión administrativo no es de conocimiento por colaboradores y directivos de los hospitales y; se menciona que existe un conocimiento vago al respecto o con un débil conocimiento, siendo que en la mayoría de casos se guían por la experiencia.			



<p><b>Pregunta 5.</b></p> <p>¿Cree que el marco normativo vigente relativo a gestión administrativa favorece la eficacia y productividad de las instituciones públicas de la región?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí favorece.</li> <li>• No favorece.</li> <li>• Ayuda y orienta con eficacia.</li> <li>• No está acorde con la región</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí favorece.</li> <li>• No está acorde con la región.</li> </ul> <p>Las respuestas a esta pregunta se reparten entre respuestas afirmativas y negativas. Hay quienes sostienen que el marco normativo vigente relativo a gestión administrativo sí favorece indicando que las causas principales son porque ayuda y orienta la eficacia aunque no se aplica como corresponde y, por otro lado están quienes señalan lo contrario afirmando que no está acorde con la problemática de la región y que debe mejorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ayuda y orienta con eficacia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No favorece.</li> </ul>	<p>El marco normativo existente está estructurado para favorecer la eficacia y productividad en las instituciones públicas; sin embargo, las limitaciones en su aplicación, así como a la diversidad de realidades que hay en el país y con mayor incidencia en el interior hacen aún complejo que se pueda alcanzar esa eficacia y productividad de manera adecuada. Se sugieren herramientas d gestión que reduzcan esas limitaciones.</p>
--	---	---	---	--	--

<p><b>Pregunta 6.</b></p> <p>¿Cree usted que trabajos anteriores de gestiones municipales extranjeras puedan tomarse como ejemplo para programas de la realidad de la Región Ayacucho?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí se puede.</li> <li>• No se puede.</li> <li>• Buena estrategia.</li> <li>• Sólo algunos aspectos.</li> <li>• Realidades diferentes.</li> <li>• Sin garantía de continuidad.</li> <li>• Beneficioso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí se puede mayoría.</li> <li>• Solo algunos aspectos.</li> <li>• Realidades diferentes.</li> <li>• Sin garantía de continuidad.</li> <li>• Beneficioso.</li> </ul> <p>Se cree mayormente que los trabajos anteriores de gestiones municipales extranjeras sí se pueden tomar como ejemplo de programas de la realidad de la Región Ayacucho, pues se afirma que es una buena estrategia y muy beneficios; mientras que otros señalan que por de realidades distintas sola unas podrían tomarse como modelos, además que estos no se presentan como garantía de continuidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buena estrategia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No se puede minoría.</li> </ul>	<p>Los trabajos de investigaciones anteriores tanto nacionales como extranjeros son de mucha ayuda para tomarlos como referencias para desarrollar nuevos modelos de solución de problemas. La única limitante y barrera a eliminar consiste en saberlos a adaptar a cada escenario y momento para que pueda rendir frutos y no solo a limitarse para copiar el modelo foráneo.</p>
--	---	---	---	--	---

<p><b>Pregunta 7.</b></p> <p>¿Según su parecer existe un nivel cultural apropiado en temas de gestión administrativa en organizaciones públicas de la zona en estudio?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe.</li> <li>• Falta internalizar la gestión administrativa.</li> <li>• Falta de oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de oportunidades.</li> </ul> <p>Prevalece la creencia que no existe un nivel cultural apropiado en temas de gestión administrativa en organizaciones públicas en el ámbito tratado. Se menciona como ejemplos la falta de oportunidades y sobre todo la falta de internalización de la gestión administrativa. Muy pocos opinan que sí existe un nivel cultural apropiado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta internalizar la gestión administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe,</li> </ul>	<p>Al parecer el problema latente en el país, es el escaso nivel cultural que se manifiesta en diversas áreas del quehacer, ocurriendo lo mismo con el contexto de gestión administrativa en instituciones públicas. Se hace necesario difundir los aspectos administrativos empleando canales y herramientas de gestión adecuados.</p>
--	--	---	---	--	---

<b>Pregunta 8.</b> ¿Considera usted que los gestiones administrativas de la zona difieren en un grado alto con respecto a otras gestiones de otras zonas?	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí difieren, debido a que en otras ciudades hay mayor difusión.</li> <li>• No difieren</li> <li>• Realidades distintas.</li> <li>• Varía según idiosincrasia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí difieren.</li> <li>• Realidades distintas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difieren debido a que en otras zonas hay más difusión.</li> <li>• Varía según idiosincrasia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No difieren.</li> </ul>	Si se hace una comparación a nivel nacional se puede concluir que existen diferentes niveles de gestión en el país, a pesar de contar con un mismo marco normativo. Las realidades distintas hacen complejo el escenario para poder hacer una equiparación. Quizás si se comparan escenarios similares o cercanos se puedan tener niveles parecidos, pero ambos altos o bajos y se debe también buscar una explicación.
		La consulta sobre si considera que las gestiones administrativas de la zona difieren en un alto grado con respecto a otras gestiones indicó que hay casi una paridad de percepciones de ambos lados. Los que dicen que sí difiere señalan que esto es debido a que en las ciudades hay más difusión, son realidades distintas y que esto varía según idiosincrasia; mientras que los que afirman que no, precisan que es por la baja experiencia y gestión..			

<p><b>Pregunta 9.</b> ¿Podría especificar si en la zona en estudio han existido anteriormente administrativas de programas con resultados eficaces?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí han existido.</li> <li>• No han existido</li> <li>• Nivel de gasto público.</li> <li>• 2015 y 2016.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí han existido.</li> <li>• 2015 y 2016.</li> </ul> <p>Ante esta consulta si en la zona estudiada han existido anteriormente administrativas de programas de resultado se obtuvo una respuesta afirmativa en Huanta, precisando entre los años 2015 y 2016 se dieron y estaban referidas al gasto público; mientras que en San Miguel dijeron que no o desconocía y que no fueron permanentes en el tiempo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de gasto público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No han existido</li> </ul>	<p>Todas las realidades existente es en el medio nacionales tienen abiertas las puertas para alcanzar resultados óptimos, sin embargo las distintas condiciones hacen variar opciones de resultados a conseguir. Dependen muchos de los planes implementados y de la firmeza y entrega de trabajar para alcanzar lo extraordinario.</p>
---	--	--	---	---	---

<p><b>Pregunta 10.</b> ¿Cómo cree usted que se deba utilizar el conocimiento científico cuando nos referimos a gestión administrativa en organizaciones públicas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimización de recursos humanos.</li> <li>• Estado de planeación.</li> <li>• Aplicar conocimientos adjuntos.</li> <li>• Garantizar la sostenibilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estado de planeación.</li> <li>• Aplicar conocimientos adjuntos.</li> </ul> <p>Entre las opciones para utilizar el conocimiento científico para la gestión administrativa pero alcanzando mayor relevancia la optimización de recursos humanos y que busque garantizar la sostenibilidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimización de recursos humanos.</li> <li>• Garantizar la sostenibilidad.</li> </ul>		<p>El conocimiento o saber científico que es empleado en toda materia que desea desarrollar y dar soluciones puede ser empleado para adaptarlo a casos de gestión administrativa en organizaciones públicas tanto nacionales como extranjeras, El conocimiento científico es universal y dispuesto a colaborar en todos los entes.</p>
---	--	--	--	--	--

<p><b>Pregunta 11.</b> ¿Con qué aporte relevante cree que contribuya la teoría de liderazgo en casos de gestión administrativa en instituciones públicas?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a los cambios.</li> <li>• Proyección del personal</li> <li>• Generación de resultados.</li> <li>• Tipos de liderazgo.</li> <li>• Buena planificación y toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de liderazgo.</li> <li>• Proyección de personal.</li> </ul> <p>En ambas localidades se respondió a la interrogante de con qué aporte contribuye la teoría de liderazgo de muchas formas, entre las que destacan por ejemplo: la adaptación a los cambios, proyección del personal, la búsqueda de generación de resultados, los tipos de liderazgo y la buena planificación y toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a los cambios.</li> <li>• Generación de resultados.</li> <li>• Buena planificación y toma de decisiones.</li> </ul>		<p>La teoría del liderazgo tiene mucho que aportar en la gestión de diversas organizaciones públicas y privadas. Es el arte de saber influir en los demás para que hagan las cosas de forma adecuada. En las instituciones públicas contribuye con los diferentes estilos de liderazgo que hay para adaptarlas a gestión pública. Asimismo, el deseado trabajo en equipo, muy difícil de obtener en estas organizaciones y las características básicas que debe tener el líder, entre otras.</p>
---	--	--	---	--	--

<b>Pregunta 12.</b> ¿Según usted es necesario implementar la cultura administrativa de la teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad en programas de instituciones públicas?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es necesaria.</li><li>• Resultados a corto plazo</li><li>• Fundamenta cultura administrativa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Es necesario.</li><li>• Resultados a corto plazo.</li><li>• Fundamental cultura administrativa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calidad de personas.</li><li>• Trabajo productivo.</li></ul>		La eficiencia, la eficacia y productividad son estándares de calidad que se obtienen de una determinada gestión. Cada organización desea obtenerlos lo más elevados posibles que indique la buena gestión ejecutada. Es necesario que el nivel cultural deseado para alcanzar estos estándares también se eleve para que exista una concientización de querer llevar a buen puerto la gestión que se desempeña en organismos públicos.
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calidad de personas.</li><li>• Trabajo productivo.</li></ul>	Los entrevistados consideraron de manera unánime que sí es necesario implementar la cultura administrativa de la teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad en programas de instituciones públicas, indicándose que las razones para esto, están dadas por los resultados a corto plazo que se esperan y siendo fundamental para la cultura administrativa. Asimismo, por la calidad de personas y el trabajo productivo que se transmite.			



<p><b>Pregunta 13.</b> ¿Cuál cree usted que es la visión a futuro del programa de los hospitales Miguel y Huanta de la Región Ayacucho?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuir morbilidad</li> <li>• Desarrollo económico y social</li> <li>• Estándares de calidad.</li> <li>• Trato y atención.</li> <li>• Calidad y calidez en atención.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo económico y social.</li> <li>• Trato y atención.</li> <li>• Calidad y calidez en atención.</li> </ul> <p>Ante el requerimiento de cuál creía que era la visión a futuro del programa de los hospitales en las localidades se hallaron respuestas distintas en ambas zonas. En Huanta principalmente se mencionó el hecho de disminuir la morbilidad, buscar el desarrollo económico y social y los estándares de calidad; en cambio en San Miguel se hizo énfasis en el trato, atención y servicio, así como en la calidad y calidez en la atención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuir la morbilidad.</li> <li>• Estándares de calidad.</li> </ul>		<p>La visión a futuro u horizonte es el panorama que se avizora para determinado plazo dentro de una gestión o proyecto. Las organizaciones públicas nacionales se caracterizan por lo general por ver futuros que en muy pocos casos logran con su cometido. Todo esto se realiza como proyección para cumplir o lograr más de lo deseado en un medio que tiene que afrontar circunstancias que por lo general se planifican. La gestión pública nacional puede avizarar un panorama muy detallista, pero la realidad del ámbito, los instrumentos y recursos serán los medios para decidir si se puede lograr.</p>
---	--	--	--	--	--

<p><b>Pregunta 14.</b></p> <p>¿De qué forma considera usted que se toman las decisiones relevantes en el programa de los hospitales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previo consenso.</li> <li>• Unánime.</li> <li>• Responsabilidad de coordinación.</li> <li>• Responsabilidad de decisiones.</li> <li>• De acuerdo a la realidad del hospital.</li> <li>• De acuerdo a las necesidades.</li> <li>• De acuerdo a las normas vigentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Previo consenso</li> <li>• Unánime.</li> <li>• Responsabilidad de coordinación.</li> <li>• De acuerdo a las normas vigentes.</li> </ul> <p>En el caso de qué forma consideraba que se tomaban las decisiones relevantes en el programa de los hospitales, encontramos que en la localidad de Huanta prevalecen respuestas como previo consenso y bajo responsabilidad de coordinación y de decisiones; en tanto en San Miguel consideraban que era de acuerdo a la realidad del hospital, a las necesidades y a las normas vigentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad de decisiones.</li> <li>• De acuerdo a la realidad del hospital.</li> <li>• De acuerdo a las necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<p>Continuamente las organizaciones están tomando decisiones, unas programadas y otras no programadas y todo con el fin de mejorar el rendimiento de las gestiones. Tomar decisiones en el ámbito público es más delicado porque está de por medio los intereses del país. Sin embargo, sean donde y cuando se tomen, estar deben cuidadosamente tomadas para beneficiar a las mayorías o sectores sociales más necesitados.</p>
--	--	---	---	---	--

<p><b>Pregunta 15.</b> ¿Qué criterios estima usted que son tomados en cuenta al momento de contratar o seleccionar al personal en el programa de los hospitales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación académica.</li> <li>• Sin procesos administrativos.</li> <li>• Asertivos.</li> <li>• Proactivos.</li> <li>• Aspecto dinámico y funcional.</li> <li>• Experiencia.</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Política personal incompetente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación académica,</li> <li>• Aspecto dinámico y funcional.</li> <li>• Experiencia.</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sin procesos administrativos,</li> <li>• Asertivos.</li> <li>• Proactivos</li> <li>• Política personal incompetente,</li> </ul>		<p>Los criterios son los aspectos claves o básicos que son considerados al momento de tomar una decisión. Cada criterio o factor debe ser previamente evaluado dentro de cada plan de trabajo o proceso a realizar. En el caso de contrato o selección de personal, los criterios pueden ser muchos y queda a criterio de un comité decidir cuáles son los que deben tomar en cuenta para realizar el adecuado proceso en beneficio de la institución pública. Cada candidato deberá responder a los criterios solicitados.</p>
--	---	---	--	--	---

<p><b>Pregunta 16.</b></p> <p>¿Bajo qué forma estima usted que se toman las medidas correctivas ante un problema en el programa los hospitales?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de indicadores.</li> <li>• Generación de planes</li> <li>• Normativas del MINSA.</li> <li>• Diálogo.</li> <li>• Socializaciones y seguimientos.</li> <li>• Sanción administrativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativas del MINSA:</li> <li>• Diálogo.</li> <li>• Sanción administrativa.</li> </ul> <p>Cuando se formuló la pregunta de la forma en qué se toman las medidas correctivas ante un problema, las respuestas que se obtuvieron en Huanta fueron por: análisis de indicadores, generación de planes, normativas del MINSA, etc. Por otro lado, en San Miguel dijeron por: diálogo, socializaciones y seguimientos y sanción administrativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de indicadores.</li> <li>• Generación de planes.</li> <li>• Socializaciones y seguimientos.</li> </ul>		<p>Las medidas correctivas son decisiones adoptadas en pro de sancionar la conducta inapropiada cometida en determinada circunstancia del quehacer laboral. Para poderlas llevar a aplicar necesita del marco normativo que le da legalidad y justicia a tal actitud realizada. De este modo pueden variar las medidas correctivas dependiendo del grado de infracción cometida.</p>
---	---	--	--	--	--

<p><b>Pregunta 17.</b></p> <p>¿Cómo cree usted que se expresa la esencia filosófica de la gestión administrativa aplicada a un programa de una institución pública?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de herramientas de gestión</li> <li>• Comportamiento de las personas.</li> <li>• Cumplimiento de metas.</li> <li>• Servicio a los demás.</li> <li>• Puntualidad, responsabilidad y disciplina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de herramientas de gestión.</li> <li>• Comportamiento de las personas.</li> <li>• Cumplimiento de metas.</li> <li>• Puntualidad, responsabilidad y disciplina.</li> </ul> <p>Para dar respuesta a la interrogante de cómo cree que se expresa la esencia filosófica de la gestión administrativa aplicada a un programa, en las dos localidades se manifestaron varias, entre las cuales se mencionan: Uso de herramientas de gestión, comportamiento de las personas y colaboradores, cumplimiento de metas, el servicio que se otorga a los demás y, la puntualidad, responsabilidad y disciplina.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de herramientas de gestión.</li> <li>• Servicio a los demás.</li> </ul>		<p>La esencia filosófica es la interpretación medular que se le da a un proyecto u objeto sustancial con el fin de encontrarle la razón básica de su existir. Como toda materia, la gestión administrativa también trata de transmitir el significado alto y real que lleva en su interior al momento de dirigir las instituciones. Es así, que la esencia filosófica de la gestión administrativa dentro de muchas opciones está en el servicio que ofrece al entorno y que como tal corresponde a la gestión pública.</p>
---	--	---	--	--	---

<p><b>Pregunta 18.</b> ¿Qué medidas a implementar sugiere para alcanzar un análisis filosófico de la gestión administrativa de un programa de una institución pública?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones.</li> <li>• Organización.</li> <li>• Atención al cliente.</li> <li>• Resultados</li> <li>• Diagnóstico de áreas y servicios</li> <li>• Identidad</li> <li>• Interculturabilidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones.</li> <li>• Organización.</li> <li>• Resultados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al cliente.</li> <li>• Diagnósticos de áreas y servicios</li> <li>• Identidad</li> <li>• Interculturabilidad</li> </ul>		<p>Las medidas a implementar son decisiones adoptadas como resultado de un proceso de toma de decisiones dentro de una determinada gestión. Las medidas a implementar dentro de gestión administrativa de instituciones públicas pudiendo ser un sinnúmero deben tener un común denominador, el cual debe redundar en beneficio de las mayorías más necesitadas.</p>
--	---	---	---	--	--

Entrevista 1		Entrevista 2		Entrevista 3		Entrevista 4		Entrevista 5		Entrevista 6	
MARCO NORMATIVO											
Pregunta 1. ¿Cree usted que existe un marco normativo adecuado regule gestión administrativa de las entidades del sector público?											
Respuest a	Categorí a	Respuest a	Categoría	Respuest a	Categorí a	Respuest a	Categoría	Respuest a	Categoría	Respues ta	Categorí a
El marco normativo ayuda en la modernización de la selección de medios para el logro de objetivos y en busca de resultados esperados (cumplimiento de metas).	Sí existe. Ayuda a la modernización.	Las leyes del marco de la modernización de la gestión del estado el cual manifiesta la regularización en las diferentes organizaciones con el objetivo de mejorar la gestión pública.	Sí existe. Modernización de la gestión del Estado.	El marco normativo ayuda en la modernización de la selección de medios para el logro de objetivos y en busca de resultados esperados (cumplimiento de metas	Sí existe. Ayuda a la modernización.	Sí existe es la ley del marco de la modernización de la gestión del estado quien regula la gestión administrativa	Sí existe. Modernización de la gestión del Estado.	Las leyes del marco de modernización de la gestión del estado el cual manifiesta las regulaciones en los diferentes organizaciones con el objetivo de mejorar la gestión administrativa	Sí existe. Modernización de la gestión del Estado.	Existe en toda institución pública un marco normativo o como son los documentos de gestión que regula el cumplimiento de objetivos.	Sí existe. Documentos de gestión.

**Pregunta 2.** ¿Tiene usted gran conocimiento del D. Leg. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público?

<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>
Sí; esta permite regular la incorporación del personal según meritocracia	Sí tiene. Ingreso según meritocracia.	Sí; en ella se encuentra la reglamentación de los servidores administrativos del D.L. 276.	Sí tiene. Reglamentación de servidores administrativos.	Sí; esta permite regular la incorporación del personal según meritocracia	Sí tiene. Ingreso según meritocracia.	Sí, responde a la carrera administrativa que prestan servicios en una institución de manera estable	Sí tiene. Carrera administrativa.	Sí, para el pago de remuneraciones según grupos ocupacionales y niveles remunerativos de los administrativos y asistenciales.	Sí tiene. Pago de remuneraciones.	El D.L. 276 es una ley que regula el ingreso y salida de trabajadores de acuerdo al nivel y grupos ocupacionales.	Sí tiene. Regula ingreso y salida.



**Pregunta 3.** ¿Desde su perspectiva con el marco normativo vigente se garantiza la alta calidad del sistema administrativo en hospitales de la Región Ayacucho?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No; pues la realidad de cada región es diferente y el marco normativo no contempla estos aspectos.	No garantiza. Cada realidad es distinta.	No; comienzan por la calidad con enfoque intercultural y de género, así mismo en la satisfacción del usuario, no se evidencia ello en la región.	No garantiza. Enfoque intercultural.	No; pues la realidad de cada región es diferente y el marco normativo no contempla estos aspectos.	No garantiza. Cada realidad es distinta.	No; hay saturación en el procesamiento de la información	No garantiza. Existe saturación.	No; comienzan por la calidad con enfoque intercultural y de género; así mismo en la satisfacción del usuario no se identifica ello en la región.	No garantiza. Enfoque intercultural.	Desde mi punto de vista el marco normativo vigente garantiza su cumplimiento de objetivos y metas institucionales de buena calidad.	Sí garantiza. Buena calidad.

**Pregunta 4.** ¿Considera que el marco normativo referente a gestión administrativa es de conocimiento por colaboradores y directivos de los hospitales de la Región de Ayacucho?

Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respue sta	Catego ría
No, porque muchos se guían más por su experien cia, pues llevan años desarroll ando las mismas actividad es	No.  Se guían por su experien cia.	No quizá un conocimien to vago, puesto que se conocieron en su totalidad o la importancia de la misma. No se tendrá tanta justificación con nuestros usuarios.	No.  Conocimi ento vago.	No porque muchos se guían más por su experien cia pues llevan años desarroll ando las mismas actividad es	No.  Se guían por su experien cia.	No, porque hay rotacione s constant es de los administr ativos, lo cual se manejan políticas internas	No.  Rotacion es constant es.	No, quizá con conocimie nto vago puesto que se desconoc e en su totalidad la importanci a de la misma no se tendría tanta insatisfac ción en nuestros usuarios.	No.  Conocimi ento vago.	Los directivos , trabajado res deben conocer y cumplir referente a gestión administr ativa de los hospitale s a nivel local, regional y nacional.	Deben conocer .

**Pregunta 5.** ¿Cree que el marco normativo vigente relativo a gestión administrativa favorece la eficacia y productividad de las instituciones públicas de la región?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
El marco normativo ayuda bastante pero en muchos de los casos no se aplica como corresponden pues son las personas las que hacen cumplir las normas	Sí favorece. No se aplica como corresponde.	No, porque no está acorde de las necesidades prioritarias de nuestra región, debería ser implementada con las características de cada región.	No favorece. No es acorde con necesidad es.	El marco normativo ayuda bastante pero en muchos de los casos no se aplica como corresponden pues son las personas las que hacen cumplir las normas	Sí favorece. No se aplica como corresponde.	No está acorde a la capacidad o realidad de la región.	No favorece. No está acorde con la región.	No, porque no está acorde con las necesidades sanitarias de nuestra región, debería ser implementado de acuerdo a la realidad de la región.	No favorece. No está acorde con necesidad es.	Los marcos normativos vigentes de gestión administrativa ayuda y orienta con eficacia la productividad institucional.	Sí favorece. Ayuda y orienta con eficacia.
<b>MARCO REFERENCIAL</b>											

**Pregunta 6.** ¿Cree usted que trabajos anteriores de gestiones municipales extranjeras puedan tomarse como ejemplo para programas de la realidad de la Región Ayacucho?

<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respue sta</b>	<b>Catego ría</b>
Las cooperan tes en convenio con los municipio s lograron important es cambios en favor de la població n; por lo que sería una	Sí pueden. Buena estrategi a para el program a.	Serían rescatabl es algunos aspectos, más no así en su totalidad, puesto que las realidade s son diferente s y luego no se garantiza ría la	Sólo algunos aspectos. Realidad es diferente s. Sin garantía de continuid ad.	Las cooperan tes en convenio con los municipio s lograron important es cambios en favor de la població n; por lo que sería una	Sí pueden. Buena estrategi a para el program a	Por su puesto sería beneficio sa para la població n objetivo.	Sí puede, Beneficio so.	Son rescatabl es algunos aspectos más no en su totalidad, puesto que las realidade s son diferente s y luego no se evidenci a la	Sólo algunos aspectos. Realidad es diferente s. Sin garantía de continuid ad.	Los trabajad ores anterior es de empresa s privadas a nivel nacional son de aplicació n y ejemplo para los program	Sí se puede.

buena estrategi a incorpora rlos al program a en favor de los niños y niñas en edades compren didas de 0 a 4 años 11 meses 29 días		continuid ad que es lo que principal mente se busca.		buena estrategi a incorpora rlos al program a en favor de los niños y niñas en edades compren didas de 0 a 4 años 11 meses 29 días				continuid ad que es la principal evidenci a.		as de la región.	
---	--	---	--	---	--	--	--	---	--	---------------------	--

<b>Pregunta 7.</b> ¿Según su parecer existe un nivel cultural apropiado en temas de gestión administrativa en organizaciones públicas de la zona en estudio?											
<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respue sta</b>	<b>Catego ría</b>
Nos falta internalizar la gestión administrativa y generar una cultura de gestión en todo el personal	No existe. Falta internalizar la gestión administrativa.	No lamentablemente, los aspectos organizacionales de gestión, son de manera general y no acorde a	No existe. No acorde a la realidad.	Nos falta internalizar la gestión administrativa y generar una cultura de gestión en todo el personal	No existe. Falta internalizar la gestión administrativa.	No, las enseñanzas son de manera general, temas generales lo cual no se aprende como es la gestión	No existe. Enseñanzas generales.	No, lamentablemente los aspectos organizacionales de gestión son de manera general y no acorde a	No existe. No acorde a la realidad.	Gracias a la administración, las organizaciones son capaces de utilizar en forma correcta sus	Sí existe. Gracias a la administración.

involucra do.		la realidad.		involucra do.		administr ativa.		la realidad.		recursos y alcanzar sus objetivo s.	
<b>Pregunta 8.</b> ¿Considera usted que las gestiones administrativas de la zona difieren en un grado alto con respecto a otras gestiones de otras zonas?											
<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respue sta</b>	<b>Catego ría</b>
Sí; pues las realidade s de cada Región son	Sí difieren. Varía según idiosincr acia.	No; el desconoc imiento, poca experien cia y las	No difieren. Consecu encias políticas iguales.	Sí; pues las realidade s de cada Región son	Sí difieren. Varía según idiosincr acia.	No, poca experien cia descono cimiento en	No difieren. Baja gestión.	No, el descono cimiento, poca experien cia y las	No difieren. Consecu encias políticas iguales.	Las gestione s administ rativas de la	Sí difieren. Realida des distintas .

distintas. Por lo que las formas de intervenc ión varía según su idiosincra sia.		consecue ncias políticas, son las mismas en toda la región, por ello las bajas gestiones administr ativas.		distintas. Por lo que las formas de intervenc ión varía según su idiosincra sia.		gestione s logísticas , por ello es baja la gestión.		consecu encias políticas son los mismos en toda la región por ello los bajos indicador es en diferente s regiones.		zona difieren en grado mayor en algunos program as que se aplica en compara ción a otras zonas, porque cada realidad es distinta.	
<b>Pregunta 9.</b> ¿Podría especificar si en la zona en estudio han existido anteriormente administrativas de programas con resultados eficaces?											



Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Sí a nivel de gasto público y cumplimiento de acuerdos de gestión de manera oportuna	Sí han existido. Nivel de gasto público.	Sí en el año 2015 y 2016.	Sí han existido. 2015 y 2016.	Sí a nivel de gasto público y cumplimiento de acuerdos de gestión de manera oportuna.	Sí han existido. 2015 y 2016.	Sí en los años anteriores 2015 - 2016	Sí han existido. 2015 y 2016.	Sí, en el año 2015 y 2016.	Sí han existido. 2015 y 2016.	Son enfoques administrativos basados en lo que se logró la institución, basándose en objetivos, metas y misión institucional. Ejemplo administración por resultados.	Sí han existido. Administración por resultados.
<b>MARCO TEÓRICO</b>											

**Pregunta 10.** ¿Cómo cree usted que se deba utilizar el conocimiento científico cuando nos referimos a gestión administrativa en organizaciones públicas?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Utilizando trabajos de investigación realizados en las diversas regiones y aplicando las recomendaciones de estas.	Utilizando trabajos de investigación.	En la optimización de Recursos Humanos, seguridad de toma de decisiones y en la minimización de riesgos	Optimización de recursos humanos.	Utilizando trabajos de investigación realizados en las diversas regiones y aplicando las recomendaciones de estas.	Utilizando trabajos de investigación.	Sí, en la optimización de rrhh, medir el total de trabajadores por cada centro de costo.	Optimización de recursos humanos.	Si, en la optimización de Recursos Humanos.	Optimización de recursos humanos.	La administración es el estudio de la planeación, organización de los objetivos institucionales y la gestión. trata de las actividades y decisiones en la búsqueda del cumplimiento de objetivos	Estudio de la planeación.

**Pregunta 11.** ¿Con qué aporte relevante cree que contribuya la teoría de liderazgo en casos de gestión administrativa en instituciones públicas?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Porque ayuda a adaptarse a los cambios estructurales que se van dando y contribuye a la proyección del personal en los cambios	Adaptación a los cambios . Proyección del personal .	Aquí tiene que ver mucho la teoría del liderazgo o situacional, en el que el líder debe adoptar tipos de liderazgo	Relación con teoría liderazgo o situacional.	Porque ayuda a adaptarse a los cambios estructurales que se van dando y contribuye a la proyección del personal en los cambios	Adaptación a cambios . Proyección del personal .	El comportamiento del líder tiene que tener habilidades gerenciales y también incentivar y motivar a su	Habilidades gerenciales. Motivación.	El líder debe adaptar se a los diferentes tipos de liderazgo o para cada situación que se presente.	Adaptación a tipos de liderazgo o.	La teoría del liderazgo o en casos de gestión administrativa es que incida en la generación de resultados	Generación de resultados eficientes y eficaces .

de actitud.		o, por cada situación que se presente en la gestión porque es dinámico.		de actitud.		personal .				os eficientes y eficaces.	
-------------	--	---	--	-------------	--	------------	--	--	--	---------------------------	--

**Pregunta 12.** ¿Según usted es necesario implementar la cultura administrativa de la teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad en programas de instituciones públicas?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Es necesaria para poder obtener	Es necesaria. Resulta adecuada	Por supuesto, puesto que ello	Es necesario.	Es necesaria para poder obtener	Es necesaria. Resulta adecuada	Sí para así tener más resultados y	Es necesaria. Cumplir con	Por supuesto, puesto que ello representen	Es necesario. Representa	La cultura administrativa y organiz	Es necesaria. Fundamental

mejores resultados en plazos más cortos teniendo en cuenta la calidad de los resultados esperados del programa.	corto plazo.	te permite medir a largo plazo, resultados y objetivos trazados, ello ayudando mucho en optimización de recursos humanos.		mejores resultados en plazos más cortos teniendo en cuenta la calidad de los resultados esperados del programa.	corto plazo.	cumplir con los objetivos institucionales.	objetivos.	ta la modernidad a largo plazo con resultados y objetivos trazados; todo ello ayuda a la optimización de los recursos humanos.	modernidad. Optimización de recursos humanos.	acional es fundamental para los empleados que tienen gran impacto en la moral, productividad y la satisfacción de los trabajadores.	cultura administrativa.
---	--------------	---	--	---	--------------	--	------------	--	---	---	-------------------------

MARCO CONCEPTUAL											
Pregunta 13. ¿Cuál cree usted que es la visión a futuro del programa de los hospitales Miguel y Huanta de la Región Ayacucho?											
Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respues ta	Categorí a	Respue sta	Categorí a
Disminuir los índices de morbilidad en la población objetivo dentro de su jurisdicción	Disminuir morbilidad.	El de ser una institución con un equipo humano de desarrollo, con estándares de calidad de atención, de acuerdo a la culturalid	Equipo humano de desarrollo. Calidad de vida.	Disminuir los índices de morbilidad en la población objetivo dentro de su jurisdicción	Disminuir morbilidad.	Es la reducción de la desnutrición de los niños.	Reducir desnutrición.	El equipo de gestión debe buscar los estándares de calidad de atención acorde a la interculturalidad y satisfacción del usuario.	Estándar es de calidad.	La visión al futuro del programa de los hospitales de Huanta y la región Ayacuch o, es uno de los motores de desarrollo	Desarrollo económico y social.

		ad, contribuy endo a la calidad de vida y satisfacci ón de los usuarios.								económi co y social más importan te de la economí a.	
<b>Pregunta 14.</b> ¿De qué forma considera usted que se toman las decisiones relevantes en el programa de los hospitales?											
<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respues ta</b>	<b>Categorí a</b>	<b>Respue sta</b>	<b>Categorí a</b>
Es la parte administr ativa quien toma las decisione s previo consens o con la parte	Previo consens o. Respons abilidad de coordina ción.	De acuerdo a la realidad de nuestro hospital, las decisione s lo toman	Unanimid ad. A veces sin medir eficacia y efectivida d.	Es la parte administr ativa quien toma las decisione s previo consens o con la parte	Previo consens o. Respons abilidad de coordina ción.	La parte administr ativa es la responsa ble de las decision es.	Respons abilidad de decision es.	En base a la realidad de nuestro hospital las decision es la toman por	Unanimid ad.	La toma de decision es en salud pública es un proceso que implica que los	Gobiern os de turno deben respond er.

asistenci al. Recae la responsa bilidad sobre la coordina ción del program a y los directore s de Salud pública.		por unanimid ad, o mayoría, muchas veces sin medir eficacia ni efectivida d.		asistenci al. Recae la responsa bilidad sobre la coordina ción del program a y los directore s de Salud pública.				unanimid ad o mayoría de votos.		gobierno s de turno tienen que respond er continua mente a las circunst ancias cambian tes.	
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--



**Pregunta 15.** ¿Qué criterios estima usted que son tomados en cuenta al momento de contratar o seleccionar al personal en el programa de los hospitales?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Los criterios son diversos : Formación Académica, que no cuentan con procesos administrativos o	Formación académica. Sin procesos administrativos. Asertivos. Proactivos.	Se debería tomar los criterios de experiencia en el área, conocimiento, aspecto dinámico y funcional. Sin	Experiencia. Aspecto dinámico y funcional.	Los criterios son diversos : Formación Académica, que no cuentan con procesos administrativos o	Formación académica. Sin procesos administrativos. Asertivos. Proactivos.	La experiencia, estudios universitarios, cursos de especialización y conocimiento del área.	Experiencia. Estudios superiores. Especialización.	Se debe tomar criterios de eficiencia en el año conocimientos; aspectos sociológicos y personal .	Eficiencia. Conocimientos.	Los criterios a tomar para la selección de personal son: experiencia, título profesional, idoneidad para el	Experiencia Título profesional. Idoneidad.

de otra índole, que sean asertivos y proactivos en el logro de objetivos.		embargo no se le exigió mucho de ello en las últimas convocatorias, por ello se tiene el tipo de personal menos competitivo.		de otra índole, que sean asertivos y proactivos en el logro de objetivos.						cargo, etc.	
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--	-------------	--

**Pregunta 16.** ¿Bajo qué forma estima usted que se toman las medidas correctivas ante un problema en el programa los hospitales?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Las medidas correctivas se adoptan haciendo un análisis de los indicadores de gestión y se genera planes para	Análisis de indicadores. Generación de planes.	Bajo aspectos normativos, documentado, sin embargo se hace caso omiso.	Normativa documentada.	Las medidas correctivas se adoptan haciendo un análisis de los indicadores de gestión y se genera planes para	Análisis de indicadores. Generación de planes.	Bajo normas que regulan al MINSA; pero es el personal quien hace caso omiso a estas.	Normativa del MINSA.	Bajo aspectos normativos, documentando; sin embargo se hace caso omiso.	Normativa documentada.	Las medidas correctivas se toma: identificar el incumplimiento investigar las causas, establecer las acciones	Identificar incumplimiento. Investigar. Establecer acciones correctivas.

salvar las brechas oportunamente.				salvar las brechas oportunamente						s correctivas, etc.	
<b>MARCO FILOSÓFICO</b>											
<b>Pregunta 17.</b> ¿Cómo cree usted que se expresa la esencia filosófica de la gestión administrativa aplicada a un programa de una institución pública?											
<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>
Haciendo uso de las herramientas de gestión que cada programa tiene	Uso de herramientas de gestión.	En ello tiene mucho que ver el comportamiento de los subordinados o	Comportamiento de los subordinados.	Haciendo uso de las herramientas de gestión que cada programa tiene	Uso de herramientas de gestión.	La esencia filosófica debe ser el cumplimiento de metas, con respons	Cumplimiento de metas.	En ello tiene mucho que ver, el comportamiento de los subordinados o	Comportamiento de los subordinados.	La filosofía de la administración es combinación de creenci	Combinación de creencias y práctica.

incorporado dentro de su marco lógico.		colaboradores, ya que ellos son la esencia de una organización.		incorporado dentro de su marco lógico.		abilidad y persistencia.		colaboradores ya que ellos son la esencia de una organización.		as y de práctica, destinada a lograr una mejor eficiencia.	
--	--	---	--	--	--	--------------------------	--	--	--	--	--

**Pregunta 18.** ¿Qué medidas a implementar sugiere para alcanzar un análisis filosófico de la gestión administrativa de un programa de una institución pública?

<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>
Realizar capacitaciones continuas al personal	Capacitaciones.	Primero garantizar personal de calidad,	Garantizar personal de calidad.	Realizar capacitaciones continuas al personal	Capacitaciones.	Realizar capacitaciones al personal.	Capacitaciones.	Primero garantizar el personal de calidad	Garantizar personal de calidad.	Las medidas a implementar: buena	Organización. Atención al cliente.

involucr ado para un mejor análisis de los program as.		resaltar valores personal es, sociales y culturale s, luego desemp eño y resultad os.	Desemp eño.	involucr ado para un mejor análisis de los program as.				resaltar valores personal es sociales y culturale s.	Resaltar valores.	organiz ación de la instituci ón, buena atenció n al cliente, logro de buenos resultad os entre objetivo s y metas.	Resulta dos.
--	--	--	----------------	--	--	--	--	---	----------------------	--	-----------------

Entrevista 7	Entrevista 8	Entrevista 9	Entrevista 10	Entrevista 11	Entrevista 12
<b>MARCO NORMATIVO</b>					
<b>Pregunta 1.</b> ¿Cree usted que existe un marco normativo adecuado regule gestión administrativa de las entidades del sector público?					
Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No, porque el marco normativo no conoce la realidad e idiosincracia de cada región.	No existe. No conoce idiosincracia.	Relativamente porque existe la norma pero no se aplica o falta poner en práctica.	Relativamente No se aplica.	No necesariamente, puesto que cada entidad pública adecua sus normas de acuerdo a su realidad, propia ya sea por su cantidad poblacional y acceso geográfico.	No necesariamente. Se adecua según realidad.
				No, en muchas entidades no se respeta el marco normativo, que lo correcto sería regímenes a ello.	No existe. No se respeta
					Sí, pero a la fecha tiene muchos vacíos e interpretaciones no tan claras.
					Sí existe. Vacíos.
					Desconozco.
					Desconoce.

**Pregunta 2.** ¿Tiene usted gran conocimiento del D. Leg. ¿Nº 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Sí; porque controla las remuneraciones de los trabajadores de la entidad.	Sí tiene. Controla las remuneraciones.	Sí; este decreto legislativo o regula los deberes y derechos y derechos de los profesionales o servidores de la administración pública	Sí tiene. Regula los deberes y derechos .	Sí; pleneamente, conjuntamente con su reglamento D.S. Nº 005-90-PCM.	Sí tiene.	Sí; es un derecho que determina la modalidad de un servidor .	Sí tiene. Determina la modalidad.	Sí; donde menciona el nivel remunerativo de los servidores del sector salud y otros.	Sí tiene. Menciona nivel remunerativo.	No lo suficiente, me falta información.	No tiene. Falta información.



**Pregunta 3.** ¿Desde su perspectiva con el marco normativo vigente se garantiza la alta calidad del sistema administrativo en hospitales de la Región Ayacucho?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No; comenzo por la calidad del enfoque de interculturalidad y además en la satisfacción del usuario, que no se visualiza.	No garantiza. Enfoque de interculturalidad.	Sí; siempre y cuando se tenga la posibilidad de adecuarlo a la realidad.	Sí garantiza. Posibilidad de adecuación.	Las normativas ya están dadas para los hospitales, dependiendo de su nivel de atención; el único problema es que no se está haciendo cumplir como debe ser.	No garantiza. No se cumplen.	No, aún existe ciertos vacíos, para el cumplimiento.	No garantiza. Hay vacíos.	Sí, pero falta su implementación y aplicación.	Sí garantiza. Falta aplicación.	No lo creo, debido que el personal de salud no toma en consideración la atención con calidad.	No garantiza. Falta atención con calidad.

**Pregunta 4.** ¿Considera que el marco normativo referente a gestión administrativa es de conocimiento por colaboradores y directivos de los hospitales de la Región de Ayacucho?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No, y si fuera así con débil conocimiento de la importancia de la misma.	No. Débil conocimiento.	Creo que es aun limitado su conocimiento del personal, sobre todo para toma de decisiones, no se considera buen diagnóstico.	No. No considera buen diagnóstico.	Desde luego, pero en la gran mayoría los Directivos desconocen de Gestión Pública y en consecuencia son manipulables, por los más concurrentes del establecimiento.	Sí. Se desconoce de Gestión Pública.	Sólo en algunos casos, muchas veces los documentos de gestión lo realizan sin participación del ente usuario.	Sólo algo.	No, falta de mayor difusión y socialización.	No. Falta difusión.	Sí, pero igual hay directivos, que no respetan el marco normativo, lo manejan según la conveniencia.	Sí. Manejo a conveniencia.

**Pregunta 5.** ¿Cree que el marco normativo vigente relativo a gestión administrativa favorece la eficacia y productividad de las instituciones públicas de la región?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No, porque no se encuentra acorde a las realidades.	No favorece. No acorde a realidad.	Falta mejorar en temas de competitividad y eficacia.	No favorece. Falta mejorar.	Debería favorecer y cambiar la gestión administrativa, pero no se cumple ya sea por desconocimiento y/o miedo al qué dirán los demás.	No favorece. Desconocimiento.	Si estaría de acuerdo a las normas sí.	No favorece. Si estuviera de acuerdo normas.	Sí, pero en otros temas aún falta su aplicación.	Sí favorece. Falta aún.	Sí, pero requiere mayor difusión y cumplimiento de la normatividad.	Sí favorece. Mayor difusión.

## MARCO REFERENCIAL

**Pregunta 6.** ¿Cree usted que trabajos anteriores de gestiones municipales extranjeras puedan tomarse como ejemplo para programas de la realidad de la Región Ayacucho?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Sí, debe de existir, pero nunca se vio en nuestra provincia.	Sí pueden. Nunca visto.	Como referencia sirven, pero debemos enfrentar nuestros problemas en salud, tomando como base información real y problemática analizada y priorizada.	Como referencia . Problemas propios.	No, cada nación, departamento y/o región, tienen sus propias necesidades y por tal motivo tiene su propia realidad.	No pueden. Propias necesidades.	Se tendría que revisar los trabajos e identificar cuales a tomar en cuenta.	Habría que revisar.	No se tiene conocimiento sobre ello.	Sin conocimiento.	Sí causará n impacto, serán trabajos exitosos.	Si pueden . Causarían impacto .

**Pregunta 7.** ¿Según su parecer existe un nivel cultural apropiado en temas de gestión administrativa en organizaciones públicas de la zona en estudio?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No son acordes con nuestra realidad.	No existe. No acorde con realidad.	Bien limitado, falta de oportunidades y ofertas de capacitación respecto a otras regiones .	Limitado. Falta de oportunidades.	Sí existe, pero el problema es de las personas que no quieren cumplir y más aún cuando están años en su zona de confort.	Sí existe. Están en su zona de confort.	No.	No existe.	No se cuenta con dicha referencia.	No existe.	Sí, igual el personal no conoce mucho del nivel cultural.	Sí existe.

**Pregunta 8.** ¿Considera usted que los gestiones administrativas de la zona difieren en un grado alto con respecto a otras gestiones de otras zonas?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Sí; pues las realidades de cada lugar son distintas.	Sí difieren. Realidades distintas.	No; en media magnitud, se requiere más de apoyo técnico.	No difieren. Requiere de apoyo técnico.	No mucho, pero los estándares para cada sector, ya dependen de quienes conducen la gestión.	No difieren mucho.	Sí, porque cada realidad es distinta.	Sí difieren. Realidades distintas.	Sí, debido a que en otras ciudades hay mayor difusión.	Sí difieren. Realidades distintas.	Sí, porque son gestiones diferentes, por lo tanto son normas también son diferentes.	Sí difieren. Realidades distintas.

**Pregunta 9.** ¿Podría especificar si en la zona en estudio han existido anteriormente administrativas de programas con resultados eficaces?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
No tengo conocimiento.	Sin conocimiento.	Si se evidenció, pero no fueron muy relevantes.	Sí existieron.	Algunos programas sí, pero no son permanentes en el tiempo.	Algunos. No permanen en el tiempo.	No existen resultados que resalten la eficacia.	No existieron.	Sí, se implementó el PPR en los diferentes programas presupuestales.	Sí existieron.	Desconozco.	Sin conocimiento.

## MARCO TEÓRICO

**Pregunta 10.** ¿Cómo cree usted que se deba utilizar el conocimiento científico cuando nos referimos a gestión administrativa en organizaciones públicas?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Se debe tomar en cuenta estudios relacionados netamente a la optimización de recursos humanos, que es muy importante para	Tomar en cuenta optimización de recursos humanos.	Aplicar los conocimientos adquiridos, buscando la mejora de la institución, revalorando los Recursos	Aplicar conocimientos adjuntos.	No necesariamente, pues por sentido común todo servidor público, más aun estando nombrado tiene y debería	No necesariamente.	Garantizando la sostenibilidad de cualquier acción.	Garantizar la sostenibilidad.	Aplicando normas tomando en cuenta de manera concreta las teorías de cada tema.	Aplicar normas.	Partiendo del problema, y buscando alternativas de solución.	Buscar alternativas de solución.



una entidad de salud.		s Humano s o bienestar del trabajador.		conocer sobre gestión administrativa.							
<b>Pregunta 11.</b> ¿Con qué aporte relevante cree que contribuya la teoría de liderazgo en casos de gestión administrativa en instituciones públicas?											
Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
El líder debe adoptar tipos de liderazgo.	Tipos de liderazgo.	Con una buena planificación, organización y finalmente con una	Buena planificación y toma de decisiones.	Realizar un análisis situacional por cada unidad y/o oficina	Análisis situacional.	Realizar documentos de gestión, con participación activa de la	Documentos de gestión.	Con la buena aplicación de las normas y solución de	Aplicación de normas.	Saber dirigir a sus trabajadores, sin abuso de	Dirección de trabajadores.

		buena toma de decision es.		de todo el personal y luego evaluarl os para poder así tomar el liderazg o.		parte usuaria.		problem as en benefici o de la socieda d.		autorida d.	
--	--	-------------------------------------	--	---	--	-------------------	--	--	--	----------------	--

**Pregunta 12.** ¿Según usted es necesario implementar la cultura administrativa de la teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad en programas de instituciones públicas?

Respue sta	Categor ía	Respue sta	Categorí a	Respue sta	Categorí a	Respue sta	Catego ría	Respue sta	Catego ría	Respue sta	Categ oría
Claro que sí, ya que nos permitirí	Sí es necesari o. Resulta dos a	Sí; para el logro de mejores resultad	Sí es necesari o. Calidad de	Ya están impleme ntados, pero luego	Está impleme ntado. Hacer cumplir.	Sí, pero exigien do su cumpli miento	Sí es necesar io.	Sí, para generar producti vidad social	Sí es necesar io.	Sí, para tener un trabajo producti vo y que	Sí es necesa rio. Trabaj o

a tener resultados a largo plazo.	largo plazo.	os que se evidencie en la calidad de las personas.	personas .	hay que hacerlos cumplir para tener resultados.		de las normas.			Productividad social.	dé resultados.	productivo.
-----------------------------------	--------------	--	------------	---	--	----------------	--	--	-----------------------	----------------	-------------

## MARCO CONCEPTUAL

**Pregunta 13.** ¿Cuál cree usted que es la visión a futuro del programa de los hospitales Miguel y Huanta de la Región Ayacucho?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
El trato y atención con interculturalidad a la	Trato y atención .	Brindar una calidad y calidez en atención	Calidad y calidez en atención.	Que el líder que se encuentra al mando, dirija y	Liderazgo.	Se tiene que implementar ciertas estrategias	Estrategias novedosas.	Ser entidad es con capacidad de prestar servicio	Entidad es con calidad.	Brindar atención, con calidad, brinde las atencio	Atención con calidad .

población.		a los usuarios.		acciones medidas que determinen acciones para cambiar los procesos administrativos.		novedosas, fuera de las que tenemos, si se quiere obtener mejores resultados.		s de calidad.		nes de acuerdo a la necesidad del usuario.	
<b>Pregunta 14.</b> ¿De qué forma considera usted que se toman las decisiones relevantes en el programa de los hospitales?											
<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Categoría</b>
De acuerdo a la realidad	De acuerdo a la realidad	En consenso, en reuniones	En consenso.	De manera pasiva, pues no	Manera pasiva.	De acuerdo a las normativas	De acuerdo a las normas	Con reunión con los jefes de	Con reuniones.	De acuerdo a la necesidad	De acuerdo a la necesidad.

del Hospital.	del hospital.	s de equipo de gestión, encaminado a prioridades.		existen líderes que pueden cambiar a la gente, el problema es de personas, sólo un buen líder podría motivarlos a cambiar.		vas vigentes.	vigentes.	servicio y el equipo de gestión		ad y la demanda de pacientes.	
---------------	---------------	---	--	--	--	---------------	-----------	---------------------------------	--	-------------------------------	--

**Pregunta 15.** ¿Qué criterios estima usted que son tomados en cuenta al momento de contratar o seleccionar al personal en el programa de los hospitales?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Debería tomarse los criterios de desempeño, desenvolvimiento pero hoy en día es política, personal incompetente.	Actualmente política personal incompetente.	Conocimiento y desenvolvimiento clínico para el nivel. Trabajo en equipo con experiencia laboral.	Conocimiento clínico. Trabajo en equipo.	Los mismos criterios que se toman a nivel nacional, pero a mi criterio es en la entrevista donde se juega un rol determinante.	Entrevista fundamental.	Habilidades y resultados documentados, conocimiento de la realidad con su propio idioma de la zona.	Habilidades y resultados.	Falta la implementación de un sistema de selección de personal, todo es propuesta directa.	Propuesta directa.	Experiencia laboral.	Experiencia laboral.

**Pregunta 16.** ¿Bajo qué forma estima usted que se toman las medidas correctivas ante un problema en el programa los hospitales?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
Aspectos normativos, documentado.	Aspectos normativos.	Dialogo, reincidencia ante instancias correspondientes para su sanción respectiva.	Diálogo. Reincidencia.	Se levanten actas, memorándums, pero para pasarlo a procesos administrativos, pero antes de ser	Proceso administrativo.	A través de un proceso administrativo.	Proceso administrativo.	Con socializaciones y seguimiento a los procesos que se están realizando.	Socializaciones y seguimientos.	Con sanción administrativa.	Sanción administrativa.

				procesa dos son archivad os, quedand o libre sin ser sancion ados, no hay cambio.							
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

### MARCO FILOSÓFICO

**Pregunta 17.** ¿Cómo cree usted que se expresa la esencia filosófica de la gestión administrativa aplicada a un programa de una institución pública?

Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría	Respuesta	Categoría
El comportamiento de los	Comportamiento de los	El servicio a los demás,	Servicio a los demás.	Si se expresa, pero solo en	No hay acciones determinadas.	Aplicando la puntualidad,	Puntualidad, responsabilidad	Aplicando las normas de	Aplicación de normas.	Desconozco.	No conoce.



colabora dores ya que ellos son parte de la organiza ción.	colabora dores.	buscand o la equidad, justicia y bienesta r de las persona s.		palabras , pues solo son informad os, pero no existen accione s determin antes.		respons abilidad y disciplin a.	y disciplin a	acuerdo a la naturale za.			
<b>Pregunta 18.</b> ¿Qué medidas a implementar sugiere para alcanzar un análisis filosófico de la gestión administrativa de un programa de una institución pública?											
Respue sta	Categor ía	Respue sta	Categorí a	Respue sta	Categorí a	Respue sta	Catego ría	Respue sta	Catego ría	Respue sta	Categoría
Primero: garantiz ar personal de	Persona l de calidad.	Identida d, mejorar la intercultu	Identidad . Intercultu rabilidad.	Los funciona rios que asuman la	Acciones de medidas correctiv as.	Los cargos de funcion arios	Buena remune ración y bajo	Diagnós tico de las áreas y servicio	Diagnó stico de áreas y servicio s.	Con las capacit aciones , talleres	Capacitaci ones, talleres y charlas.

calidad resaltando los valores y resultados.		alidad, aplicación por parte de los profesionales.		responsabilidad deberán implementar acciones de medidas correctivas y hacerlos cumplir cabalmente.		deben ser bien remunerados y bajo concurso público, por un período de dos a tres años para una buena gestión	concurso.	s tomándolo en cuenta los servicios que se debe prestar a la sociedad.		y charlas a todos los trabajadores, sensibilizando la buena atención a los pacientes.	
--	--	--	--	--	--	--	-----------	--	--	---	--

## IV. DISCUSIÓN

### 4.1 Discusión Cuantitativa

Para realizar el análisis cuantitativo se recurrió a la aplicación de un cuestionario consistente en 36 preguntas que se reparten en las 9 dimensiones a los padres de familia de las instituciones educativas públicas rurales.

Los resultados alcanzados en el estudio arrojaron que se rechazó la hipótesis del investigador (Existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019) y se aceptó la hipótesis nula (No existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019).

El rechazo de la hipótesis del investigador se hace efectivo con un nivel de significancia del 0,923, lo que conlleva a que entre estos dos hospitales no hay una diferencia relevante entre los niveles de gestión administrativa en el programa articulado nutricional de ambos lugares. El factor que haga que arroje este resultado es probable que provenga por el hecho de pertenecer a una misma jurisdicción como es la Región de Ayacucho en un mismo período.

Esto se evidenció por el hecho que al contrastarse de igual forma las hipótesis específicas también dieron rechazo a las formulaciones planteadas por el investigador respecto al de estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflictos e identidad de los niveles de gestión comunitaria de los padres de familia en los lugares mencionados; y determinan las aceptaciones de las hipótesis nulas en todos los casos. Siendo así que estos rechazos se hicieron efectivos con los niveles de significancia de: 0,548 en estructura, 0,621 en responsabilidad, 0,529 en recompensa, 0,599 en desafíos, 0,721 en relaciones, 0,695 en cooperación, 0,946 en estándares, 0,965 en conflictos y 0,333 en identidad. De aquí se desprende que el mayor nivel alcanzado en estándares sugiere falta mucho por adoptar modelos o patrones de medidas que se consideren para identificar el grado de aprobación

o desaprobación de las fortalezas, entre las que se destacan la eficiencia, eficacia, efectividad y la productividad; asimismo se aprecia que los menores niveles se aprecian en identidad lo que indica que las actitudes y comportamientos de los colaboradores son poco concordantes con un rol asumido en su participación dentro de la institución y a cómo se traducen en alcanzar para cubrir las expectativas organizacionales., respectivamente,

La dimensión de estructura alcanza un nivel promedio entre las demás dimensiones propuestas, lo que sugiere que hay un regular manejo de los funcionarios de este aspecto.

Al ser desestimada la hipótesis del investigador y aceptarse la hipótesis nula nos conduce a pensar que los niveles de gestión administrativa en los programas articulados nutricional son similares o iguales en ambos lugares y que el estudio precisamente se encargó de corroborar lo contrario a lo que pensaba. Es primordial aclarar que los resultados del estudio cumplen con el debido procedimiento estipulado del método científico y que se presentan en las tablas y figuras del presente estudio.

#### **4.2 Discusión Cualitativa**

Para la ejecución del trabajo cualitativo se recurrió a la entrevista estructurada realizada a 12 funcionarios de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho que consistió en la formulación de 18 interrogantes que comprendían 5 marcos o campos.

##### **Marco Normativo**

Según los resultados, se halló que en Huanta si existe un marco normativo adecuado que regula la gestión administrativa y que fomenta la modernización de la gestión del Estado, mientras que en San Miguel se cree que hay vacíos y que no hay idiosincrasia. Existe gran conocimiento por parte de los funcionarios del D. Leg N° 276 que tiene como aspectos básicos el control de remuneraciones, modalidad de ingreso y la meritocracia y, que el marco normativo vigente no garantiza la alta calidad del sistema administrativo en los hospitales existiendo varias razones. Además, se incidió que el marco normativo mayormente no es de conocimiento de los colaboradores o

existiendo un conocimiento vago y se guían más por la experiencia y: también prevalece que el marco normativo sí favorece la eficacia y productividad en las instituciones públicas aunque no se aplica como debiera ser.

### **Marco Referencial**

Se afirma que los trabajos anteriores de gestiones municipales extranjeras se pueden tomar como modelos de programas en la región, aunque una minoría dice que son de realidades distintas y no presentan garantía de continuidad y; sobresale la idea que no existe un nivel cultural apropiado en temas de gestión administrativa en organizaciones públicas. También hay percepciones equiparadas en que las gestiones administrativas difieren en un alto grado respecto a otras gestiones, existiendo varias explicaciones y que en la zona en estudio han existido anteriormente administrativas de programas de resultado sobre todo en Huanta entre el 2015 y 2016, mientras que en San Miguel se desconocía y que no son permanentes en el tiempo.

### **Marco Teórico**

Se pone en relieve el empleo del conocimiento científico para la gestión administrativa, sobre todo en la optimización de recursos humanos y la sostenibilidad y; tanto en Huanta como San Miguel existe la opinión favorable que la teoría de liderazgo contribuye con muchos aportes importantes. Además, de manera unánime se tiene la idea que es necesario implementar la cultura administrativa de la teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad en los diversos programas de instituciones públicas.

### **Marco Conceptual**

La visión a futuro del programa de los hospitales tiene como reto en Huanta disminuir la morbilidad y mortalidad, buscar el desarrollo económico y social y; los estándares de calidad.; en tanto en San Miguel se centra en el trato, atención y servicio y, la calidez y calidad en la atención. De otro lado, las decisiones en Huanta se realizan previo consenso, responsabilidad de coordinación y decisiones y; en San Miguel se hacen de acuerdo a la realidad del hospital, a las necesidades y a las normas vigentes. Al momento de contratar o seleccionar personal se mencionan criterios como formación académica, no tener procesos administrativos, ser asertivos, proactivos, aspecto dinámico y funcional, experiencia, eficiencia, trabajo en equipo y en un caso particular en

San Miguel se manifestó que se maneja como política personal e incompetencia y; en lo que respecta a medidas correctivas se manifestó que en Huanta que se toman mediante análisis de indicadores, generación de planes, normativas del MINSA y en San Miguel se hace mediante diálogo, socializaciones y seguimientos y sanción administrativa.

### **Marco Filosófico**

Hay varias maneras de dar significado a la esencia filosófica de la gestión administrativa en ambas localidades, entre los cuales están el uso de herramientas de gestión, comportamiento de las personas y colaboradores, cumplimiento de metas, servicio que se ofrece y, la puntualidad, responsabilidad y disciplina. Además, se recomienda como medidas a implementar las capacitaciones como principal y después aparecen la organización, atención al cliente, los resultados, diagnóstico, la identidad y la interculturalidad.

## **V. CONCLUSIONES**

### **5.1 Cuantitativos**

- a) Como conclusión principal se halló que no existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- b) Así, se determinó que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales con lo cual la forma de organización está diseñada de manera adecuada.
- c) Se encontró que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales por lo que el hecho de asumir tal responsabilidad es tomada con naturalidad.
- d) De igual forma se aprecia que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales dado a que el reconocimiento por el desempeño en la gestión es tomado de manera aceptable.
- e) Se pudo encontrar que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales puesto que los retos a asumirse son tomados con expectativa para la superación de ambas gestiones.
- f) También se determinó que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales puesto que estas son consideradas de manera necesaria y espontánea.
- g) Además, quedó establecido que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales ya que se manifiesta colaboración con el desarrollo de las gestiones en ambos lugares.
- h) Asimismo, se vio que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado

nutricional de los hospitales y esto debido a que los manejos de indicadores de gestión son vistos como una necesidad imperiosa.

- i) Se determinó a la vez que no existe una diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales dado a que estos son solucionados en la manera que sea posible en ambos lugares.
- j) Tampoco se evidenció que exista una diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales ya que en ambos lugares existe compromiso con las instituciones en participar con las gestiones.

## **5.2 Cualitativos**

- a) De igual forma, se encontró que no existe diferencia en los niveles de comportamiento gerencial respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- b) De esto se deduce que no existe diferencia en el nivel de eficacia respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales en lo que se refiere a logro de objetivos institucionales.
- c) A la vez se observó que no existe diferencia en el nivel de eficiencia respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales en lo que corresponde a uso adecuado de recursos de los que dispone.
- d) En la misma forma se identificó que no existe diferencia en el nivel de productividad respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales dado a que la relación de lo producido con lo que empleado era adecuado según lo planificado.
- e) Además, que no existe diferencia en el nivel de cultura respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales puesto que el interés al tema aun es regular en ambos lugares.
- f) Tampoco existe diferencia en el nivel de consciencia respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales ya que el arraigo personal al respecto aun es débil en ambos lugares.



## **VI. RECOMENDACIONES**

- a) Divulgar el marco normativo entre los colaboradores de los hospitales de ambos distritos para el mejor conocimiento de éste.
- b) Confeccionar trabajos de investigación con problemática similar a la existente en las localidades indicadas para que sirva de base.
- c) Desarrollar la cultura informativa en temas de gestión administrativa para reducir el nivel de desinformación de aplicación del mismo.
- d) Mejorar los procesos de selección y contratación de personal sobre todo en San Miguel guiándose por un criterio netamente técnico y no por cuestiones personales.
- e) Implementar capacitaciones que permitan acicalar el significado e importancia de la gestión administrativa en ambas localidades.

## **VII. PROPUESTA**

### **7.1 Fundamentos**

#### **7.1.1 A nivel internacional**

En otros países de Latinoamérica (Colombia, Chile, Ecuador, Bolivia y Venezuela), la Gestión Administrativa generalmente es manejado a través del Ministerio de Salud, es decir los responsables son personal asistencial (enfermeros, nutricionistas y pediatras) y personal administrativo que canaliza la parte presupuestal y adquisición hasta la dotación de los insumos y medicamentos que lleguen a los niños que son atendidos en los distintos hospitales, para ello el gobierno central de cada país prioriza la lucha contra la desnutrición, encontrándose en uno de los primeros lugares el Programa Articulado Nutricional, siendo más conocido como la disminución de la desnutrición crónica infantil, dándose la prioridad de cada país con el monto de asignación presupuestal según PBI, que realiza cada gobierno a su respectivo Ministerio de Salud, específicamente en el tema de desnutrición de los recién nacidos, con la dotación de vacunas, leches nutrientes y el seguimiento respectivo en la alimentación de los niños.

#### **7.1.2 A nivel nacional**

El Gobierno Central a través del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2021, se encuentra como Eje Estratégico Principal: Las oportunidades y acceso a los servicios, Objetivo Nacional: Igualdad de Oportunidades y Acceso Universal a los Servicios Básicos y como Objetivo Específico: Seguridad Alimentaria, con énfasis en la nutrición adecuada de los infantes y madres gestantes. Se pone en conocimiento esta prioridad a través del Ministerio de Salud, siendo el primer objetivo estratégico: Mejorar la salud de la población a través de las acciones estratégicas: Reducir la Desnutrición Crónica Infantil y Anemia, mediante el Programa Articulado Nutricional creado por el Ministerio de Salud y Financiado por el Ministerio de Economía y Finanzas. La gestión administrativa lo ejerce a través de la rectoría normativa del Ministerio de Salud y ésta a su vez descentralizada a través de los Gobiernos Regionales y las Direcciones Regionales de Salud.

### **7.1.3 A nivel local**

Los Hospitales de Huanta y San Miguel pertenecen a la Dirección Regional de Salud Ayacucho y al Pliego 444 Gobierno Regional de Ayacucho, cuya finalidad es dar cumplimiento a las políticas nacionales de lucha contra la desnutrición crónica infantil y anemia que son prioritarios en nuestra región, existiendo un mayor porcentaje aproximado de 48% de anemia en nuestra región de Ayacucho, para ello es importante la incidencia de la Dirección Regional de Salud, a través de las Redes de Salud de Huanta y San Miguel, impulsar la lucha contra la desnutrición crónica infantil articulando la parte administrativa y asistencial, es decir exigir a la Gestión Administrativa la dotación oportuna de los insumos, medicamentos y otros, para que el personal asistencial que labora en los Hospitales pueda hacer uso y seguimiento de la dotación con vacunas, leches nutrientes y charlas de la buena alimentación en las madres gestantes y recién nacidos hasta los cinco años de edad, en la población asignada a los Hospitales de Huanta y San Miguel.

#### **7.1.3.1 Problemática en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud Huanta**

Es importante precisar, que la Unidad Ejecutora Red de Salud Huanta, se realiza las actividades de la parte administrativa y los coordinadores de los programas presupuestales (Programa Articulado Nutricional y otros), quienes son los responsables de la Gestión Administrativa. Perteneciendo el Hospital de Huanta a la Unidad Ejecutora Red de Salud Huanta, realizándose en el Hospital netamente la labor asistencial con los pacientes o población asignada.

a) Conocimiento deficiente de la gestión Administrativa y deficiente desarrollo del Programa Articulado Nutricional, por parte de los Coordinadores en la Red de Salud Huanta.

La provincia de Huanta cuenta con una población aproximada de 41,920 habitantes, para ello la Red de Salud Huanta, cuenta con tres coordinadoras o responsables del Programa Articulado Nutricional, es asumido por el personal asistencial (Enfermera o Nutrición),

quienes realizan las actividades administrativas y seguimiento y monitoreo del Programa Articulado Nutricional, que consiste en realizar la programación de las necesidades, consolidación y registro de requerimientos en el SIGA (programa para realizar requerimiento vía sistema), en el cual las coordinadoras por desconocimiento no priorizan la real necesidad de insumos, medicamentos, recursos humanos entre otros, lo cual conlleva a una mala programación de necesidades y posterior aprobación del Presupuesto Inicial de Apertura, no acorde a las necesidades prioritarias del programa PAN, prosiguiéndose constantemente a la modificación presupuestal para su adecuado uso del presupuesto.

De la misma manera en la etapa de ejecución presupuestaria del programa, las coordinadoras se dedican mayormente su tiempo a realizar los pedidos y necesidades para proveer los insumos a los establecimientos de salud para cumplir con las actividades programadas y el cumplimiento de metas, distrayendo de esta manera la función esencial del coordinador del programa Articulado nutricional, que es realizar el seguimiento y asistencia técnica al personal asistencial en los establecimientos de salud del ámbito jurisdiccional de la Unidad Ejecutora Red de Salud Huanta.

Para lo cual se propone la asignación de un personal o un asistente administrativo de programa, el cual permitirá una adecuada redistribución de funciones dentro del programa y garantizar el cumplimiento de metas.

- b) Tardía asignación presupuestal en las fuentes de financiamiento de Donaciones y Transferencias, adicional a los Recursos Ordinarios Programados.

Otras de la problemática en la gestión Administrativa son las asignaciones presupuestales en las fuentes de financiamiento distintas a Recursos Ordinarios, provenientes de la Fuente de Financiamiento de Donaciones y Transferencias que son del SIS y FED, que no permiten una adecuada programación de actividades en el Plan Operativo Institucional que es aprobado antes de un

ejercicio fiscal, generando improvisaciones en la ejecución de dichos recursos que no conllevan directamente a la entrega de productos y por ende al cumplimiento de metas.

- c) Demora en los procesos de selección y adquisición de los insumos. Esta problemática es muy común en las unidades ejecutoras debido a la demora en la adquisición de los insumos por el órgano responsable de las compras (área usuaria y logística), ya sea mediante procesos de selección o por compra directa, eso debido al poco involucramiento de la parte administrativa en los objetivos y metas del programa articulado nutricional.

Como es de conocimiento las actividades e intervenciones del programa articulado nutricional se encuentran registrados en el Plan Operativo Institucional POI, por lo que la adquisición de insumos se requiere para las fechas programadas, por ende es necesario la dotación oportuna de dichos insumos que garanticen el cumplimiento de metas.

- d) Escasos medios de control interno en la gestión administrativa.

Actualmente a nivel de la región de Ayacucho, dentro de sus 7 unidades ejecutoras no cuentan con ningún tipo de Control Interno, ya sea por parte de la contraloría General de la República así como por la misma entidad, eso ha permitido hasta la fecha que se generen, deficiencias en la ejecución del gasto, por demoras en las compras, que vienen desde los sobre costos en las compras por direccionamiento de proveedores y entrega tardía del proveedor que es avalado por el responsable de almacén, sin que se aplique la penalidad por entrega tardía, asimismo el cambio constante del personal tanto administrativo y asistencial en el programa, así mismo la falta de Control Interno, genera el incumplimiento de funciones, específicamente del personal asistencial nombrado, quienes son lo que directamente trabajan en la entrega del producto y la realización de actividades en los establecimientos de salud.

e) Implicancias en el resultado del Programa Articulado Nutricional

La falta de seguimiento y monitoreo oportuno por parte de las coordinadoras hacia el personal asistencial que labora en el hospital de Huanta, todo ello repercute negativamente en la atención oportuna hacia las madres gestantes, niños recién nacidos y en edad de crecimiento a través del servicio de CRED, asimismo complementa la falta de interés de las madres de familia en exigir con la dotación oportuna de las vacunas, insumos y otros, asimismo charlas oportunas de alimentación saludable, que se requiere para la lucha contra la desnutrición crónica infantil, que afecta duramente a la población de Huanta, generando más pobreza porque un niño desnutrido o con mala alimentación no logra captar los conocimientos en el proceso de aprendizaje que es el jardín, escuela y colegio, muchos de ellos no logran ingresar a la universidad, lo cual no permite un cambio en la sociedad, continúa la pobreza, porque en esta provincia no existe nuevas fuentes de trabajo ni empresas privadas que generen, mejorar la economía en la población de Huanta.

Se debe exigir al Director de la Red de Salud Huanta, para que las coordinadoras prioricen sus actividades de seguimiento y monitoreo para el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Operativo Institucional, correspondiente al Programa Articulado y nutricional en el Hospital de Huanta de parte del personal asistencial, realizar una capacitación del cumplimiento de metas oportunas al personal administrativo y asistencial, asimismo sensibilizar a la población, especialmente a las madres gestantes o madres de familia que tomen conciencia cuán importante es contar con la vacunación oportuna y micronutrientes, la preparación de alimentos saludables para los niños en edad de crecimiento y participación activa del personal asistencial en exigir el cumplimiento de vacunas, dotación de chispitas o micronutrientes a los niños en edad de crecimiento. Caso de incumplimiento tomar medidas drásticas hasta con la destitución de los responsables, por ser parte de una política de estado.

Con un niño bien alimentado se logrará una buena salud y que desarrolle sus habilidades psicomotrices en el proceso de aprendizaje que se da gratuitamente en el sector educativo, por parte del estado, en un futuro esperar buenos profesionales que busquen el cambio de la sociedad Huantina, a través del desarrollo del conocimiento se mejora la economía ya sea en la misma población o saliendo a otros lugares a laborar con un mayor ingreso económico en el cual ese ciudadano tenga las condiciones básicas de una vivienda con servicios básicos, alimentación saludable y buena educación para sus hijos, lo cual permite el desarrollo económico de la sociedad peruana.

#### **7.1.3.2 Problemática en la gestión administrativa de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Miguel.**

Es preciso mencionar que la Unidad Ejecutora Red de Salud San Miguel, se realiza la gestión administrativa con los trabajadores administrativos y coordinadores de los programas presupuestales (Programa Articulado Nutricional y otros). Siendo el Hospital de San Miguel parte integrante de la Unidad Ejecutora Red de Salud San Miguel, realizándose en el Hospital netamente la labor asistencial con los pacientes o población asignada.

a) Conocimiento deficiente de la gestión Administrativa por parte de la Coordinadora del Programa Articulado Nutricional.

La coordinación o responsabilidad del Programa Articulado Nutricional, es asumido por el personal asistencial (Enfermera o Nutrición), quién está encargado de realizar tanto las actividades administrativas y cumplimiento de las actividades programadas en el Programa Articulado Nutricional, a falta de personal de apoyo en la coordinación, quien debe realizar la programación de las necesidades, consolidación y programación en el SIGA (programa para realizar requerimiento vía sistema), lo mismo que no permite realizar una buena programación, por duplicidad de trabajo, que posteriormente se refleja en el presupuesto institucional de la entidad no acorde a la necesidad del Hospital

De la misma manera en la etapa de ejecución presupuestaria del programa, el mismo personal asistencial es el responsable de realizar los pedidos y necesidades para proveer los insumos a los establecimientos de salud para cumplir con las actividades programadas y el cumplimiento de metas, distrayendo de esta manera la función esencial del coordinador del programa Articulado nutricional, que es realizar el seguimiento y asistencia técnica al personal asistencial de los establecimientos de salud del ámbito jurisdiccional de la Unidad Ejecutora Red de Salud San miguel.

Para lo cual se propone la asignación de un personal o un asistente administrativo del programa, el cual permitirá una adecuada redistribución de funciones dentro del programa y garantizar el cumplimiento de metas, en el Programa Articulado Nutricional.

- b) Tardía asignación presupuestal en las fuentes de financiamiento de Donaciones y Transferencias, adicional a los Recursos Ordinarios Programados.

Otra de la problemática en la gestión Administrativa son las asignaciones presupuestales tardías, posterior a la elaboración del POI Institucional, en las fuentes de financiamiento distintas a Recursos Ordinarios, provenientes de la Fuente de Financiamiento de Donaciones y Transferencias que son del (Seguro Integral de Salud) SIS y (Fondo de Estímulo del Desempeño del MIDIS) FED, que no permiten una adecuada programación de actividades en el Plan Operativo Institucional que es aprobado antes de un ejercicio fiscal, generando improvisaciones en la ejecución de dichos recursos que no conllevan directamente a la entrega de productos y por ende al cumplimiento de metas.

- c) Demora en los procesos de selección y adquisición de los insumos. Esta problemática es muy común en las unidades ejecutoras de las Redes de Salud, debido a la demora en la adquisición de los insumos por el órgano responsable de las compras (área usuaria y logística), ya sea mediante procesos de selección o por compra directa, eso



debido al poco involucramiento de la parte administrativa en los objetivos y metas del programa articulado nutricional.

Como es de conocimiento las actividades e intervenciones del programa articulado nutricional se encuentran registrados en el Plan Operativo Institucional POI, por lo que la adquisición de insumos se requiere para las fechas programadas, por ello es necesario la dotación oportuna de dichos insumos que garanticen el cumplimiento de metas.

d) Escasos medios de control interno en la gestión administrativa.

Actualmente a nivel de la región de Ayacucho, dentro de sus 7 unidades ejecutoras no cuentan con ningún tipo de Control Interno, ya sea por parte de la contraloría General de la República así como por la misma entidad, eso ha permitido hasta la fecha que se generen, deficiencias en la ejecución del gasto, por demoras en las compras, que vienen desde los sobre costos en las compras por direccionamiento de proveedores y entrega tardía del proveedor que es avalado por el responsable de almacén, sin que se aplique la penalidad por entrega tardía, asimismo el cambio constante del personal tanto administrativo y asistencial en el programa, así mismo la falta de Control Interno, genera el incumplimiento de funciones, específicamente del personal asistencial nombrado, quienes son lo que directamente trabajan en la entrega del producto y la realización de actividades en los establecimientos de salud.

e) Implicancias en el resultado del Programa Articulado Nutricional

La falta de seguimiento y monitoreo oportuno por parte de las coordinadoras hacia el personal asistencial que labora en el hospital de San Miguel, todo ello repercute negativamente en la atención oportuna hacia las madres gestantes, niños recién nacidos y en edad de crecimiento a través del servicio de CRED, asimismo complementa la falta de interés de las madres de familia en exigir con la dotación oportuna de las vacunas, insumos y otros, asimismo

charlas oportunas de alimentación saludable, que se requiere para la lucha contra la desnutrición crónica infantil, que afecta duramente a la población San Miguelina, generando más pobreza porque un niño desnutrido o con mala alimentación no logra captar los conocimientos en el proceso de aprendizaje que es el jardín, escuela y colegio, muchos de ellos no logran ingresar a la universidad, lo cual no permite un cambio en la sociedad, continúa la pobreza, porque en esta provincia no existe nuevas fuentes de trabajo ni empresas privadas que generen, mejorar la economía en la población de San Miguel.

Se debe realizar una capacitación del cumplimiento de metas oportunas al personal administrativo (gestión administrativa) y asistencial (Programa Articulado Nutricional), asimismo sensibilizar a la población, especialmente a las madres gestantes o madres de familia que tomen conciencia cuán importante es contar con la vacunación oportuna y micronutrientes, la preparación de alimentos saludables para los niños en edad de crecimiento y participación activa del personal asistencial en exigir el cumplimiento de vacunas, dotación de chispitas o micronutrientes a los niños en edad de crecimiento. Caso de incumplimiento tomar medidas drásticas hasta con la destitución de los responsables, por ser parte de una política de estado.

Con un niño bien alimentado se logrará una buena salud y que desarrolle sus habilidades psicomotrices en el proceso de aprendizaje que se da gratuitamente en el sector educativo, por parte del estado, en un futuro esperar buenos profesionales que busquen el cambio de la sociedad San Miguelina, a través del desarrollo del conocimiento se mejora la economía ya sea en la misma población o saliendo a otros lugares a laborar con un mayor ingreso económico en el cual el ciudadano tenga las condiciones básicas de una vivienda con servicios básicos, alimentación saludable y buena educación para sus hijos, lo cual permite el desarrollo económico de la sociedad peruana.

## **7.2 Objetivos**

### **7.2.1 Objetivo General**

Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la Gestión Administrativa en el Programa Articulado Nutricional de los Hospitales de San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **7.2.2 Objetivos Específicos**

- a) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- b) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- c) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- d) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- e) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019
- f) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019
- g) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el

programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

- h) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
- i) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

### **7.3 Justificación**

La presente tesis permitirá conocer las debilidades y fortalezas de la Gestión Administrativa concerniente al desarrollo de las actividades y objetivos programados en el Programa Articulado Nutricional (PAN), en las Redes de Salud de los Hospitales de Huanta y San Miguel, lo cual posterior a las encuestas, entrevistas y conocimiento de la realidad se ha identificado algunas deficiencias:

Asignación presupuestal tardía en la Fuente de Financiamiento Donaciones y Transferencias del Seguro Integral de Salud y del Fondo de Estímulo de Desempeño del MIDIS, para la adquisición oportuna de insumos, medicamentos, vacunas entre otros, por parte de la Gestión Administrativa.

Falta de capacitación y sensibilización al personal administrativo, quienes retrasan los procesos de compra de medicamentos, insumos y otros.

No existe el Control Interno quien debería garantizar el buen uso de los recursos económicos asignados al PAN, todo ello repercute negativamente en la Gestión Administrativa de las Redes de Salud de Huanta y San Miguel, Debilidad en el seguimiento y monitoreo por parte de las Coordinadoras del PAN, hacia el personal asistencial de los Hospitales de Huanta y San Miguel, quienes vienen incumpliendo las actividades y metas programadas en el Plan Operativo Institucional 2019.

Todo ello genera un bajo porcentaje de disminución de la desnutrición crónica infantil o anemia en las provincias de Huanta y San Miguel.

Por todo ello, con esta Tesis se planteará propuestas y alternativas de solución a la deficiente Gestión Administrativa e incumplimiento de los objetivos planteados en el Programa Articulado Nutricional en los Hospitales de Huanta y San Miguel.

Asimismo la población exige al Gobierno Regional Ayacucho (GRA), a través de la Dirección Regional de Salud (DIRESA) y Directores de las Redes de Salud la disminución de la desnutrición crónica infantil, para ello se requiere el involucramiento o sensibilización de la población con participación responsable de las madres gestantes, madres de familia, autoridades del GRA, DIRESA y Red de Salud, realizar la capacitación y sensibilización a los responsables de la parte de Gestión Administrativa en las Redes de Salud de Huanta y San Miguel, con ello lograremos el cambio de disminuir la desnutrición crónica infantil en la población de las provincias de Huanta y San Miguel.

#### **7.4 Resultados esperados**

Con el resultado de esta Tesis, se logrará realizar la recomendación correspondiente a los directores de las Redes de Salud de Huanta y San Miguel, en plantear alternativas de solución a la deficiente Gestión Administrativa e incumplimiento de los objetivos planteados en el Programa Articulado Nutricional de los Hospitales de Huanta y San Miguel.

Siendo las recomendaciones las siguientes:

- a) Exigir a través del titular del pliego 444 Gobernador Regional de Ayacucho, en el momento de firmar el convenio entre el GRA y el SIS, la oportuna transferencia presupuestal de la Fuente de Financiamiento de Donaciones y Transferencias del presupuesto del Seguro Integral de Salud, asimismo exigir al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), la oportuna transferencia presupuestal del Fondo de Estímulo de Desempeño (FED).
- b) Contratar al personal competente, asimismo capacitar al personal administrativo que permita realizar oportunamente las compras o licitaciones públicas oportunamente y garantizando con productos de calidad.

- c) Implementación y Creación del Sistema de Control Interno en las Redes de Salud de Huanta y San Miguel con la dotación presupuestal y coordinación directa con la Contraloría General de la República del estado peruano, justificando el mayor presupuesto que se ejecuta anualmente en las unidades ejecutoras de las Redes de Salud de Huanta y San Miguel.
- d) Asignación exclusiva a Coordinadoras que realicen el seguimiento y monitoreo al personal asistencial de los Hospitales de Huanta y San Miguel, asimismo sensibilización a las madres gestantes y madres de familia en dotar de una alimentación saludable a sus hijos que se encuentren en edad de crecimiento a través de CRED, lo cual permitirá cumplir los objetivos planteados en el Plan Operativo Institucional 2019 del Programa Articulado Nutricional y la contrata de otros responsables que realicen el requerimiento en el sistema SIGA y seguimiento oportuno hasta la adquisición de los medicamentos, insumos, micronutrientes entre otros que requiere el programa presupuestal.

Con estas propuestas planteadas se logrará una oportuna entrega de medicamentos e insumos, micronutrientes y otros a las madres gestantes y madres de familia, permitiendo que los niños en edad de crecimiento reciban las vacunas, el hierro y otros micronutrientes oportunamente, logrando reducir la anemia o desnutrición crónica infantil que hace mucho daño a la población de Huanta y San Miguel, con niños bien alimentados se logrará contar con una buena salud, con niños bien resistentes a diversas enfermedades que hoy en día afectan a la población de Huanta y San Miguel, la buena salud permitirá al niño desarrollar adecuadamente los logros de aprendizaje a través de los jardines, escuelas, colegios y universidades que brinda gratuitamente el estado peruano. Generando ciudadanos sanos, fuertes y con una educación adecuada que permita mejorar su ingreso económico, disminuyendo la pobreza, siendo buenos profesionales competentes, asimismo mejorando la calidad de vida con una vivienda que tenga los servicios básicos, buena alimentación y mejor educación para sus hijos, que permita el desarrollo progresivo de la población de Huanta y San Miguel. Tenemos el ejemplo claro de desarrollo con la educación en los países asiáticos de Japón y Singapur, que salió de la pobreza extrema con la información y el conocimiento.

## 7.5 Plan de actividades

ACTIVIDAD	2019						
	Jun.	Jul.	Agost	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
1. Revisión Bibliográfica.							
2. Diseño del Estudio y Presentación del Proyecto.							
3. Diseño de la Base de Datos.							
4. Análisis de Datos.							
5. Discusión y Presentación de Resultados.							
6. Elaboración del Artículo.							

## VIII. REFERENCIAS

Alles, (2002) Dirección estratégica de recursos humanos gestión por competencias: el diccionario. Buenos Aires – Argentina. Editorial Granica.

Andrade Simón (2005). «Diccionario de Economía», Tercera Edición, Editorial Andrade.

Becker, Gary (1983). El capital humano, España, Alianza Editorial.

Carrera, L. (2017). Análisis Presupuestario del Departamento Financiero del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Santiago de Quero, Provincia de Tungurahua, Período 2014-2017. Tesis de Magistratura, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Facultad de Contabilidad, Canton.

Chiavenato Idalberto (2004). «Introducción a la Teoría General de la Administración», Séptima Edición, McGraw-Hill Interamericana, Pág. 132.

Chiavenato, I. (2006). Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición. México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2009). “Comportamiento organizacional”, México Editorial Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2014). “Introducción a la Teoría General de la Administración”, México, Editorial Mc Graw Hill.

Fernández Arena, José Antonio. El Proceso administrativo, Editorial DIANA, 1991

Guerrero, J. (2017). Presupuesto por resultados y la planificación estratégica de la comunicación en los Hospitales de la Región Lima. 2016. Tesis de Magistratura, Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Contabilidad, Lima.



Hurtado, Darío. Principios de Administración, ITM, 2008, p.47

Koontz, Harold; Weihrich, Heinz & Cannice, Mark (2012). Administración una perspectiva global y empresarial, 14ª edición, México. McGraw-Hill.

Koontz Harold y Weihrich Heinz (2004). «Administración Un Perspectiva Global», 12a. Edición, McGraw-Hill Interamericana, 2004, Pág. 14.

Koontz, H. & Weihrich, H. (1994), "Administración: Una perspectiva global", México, Editorial Mc Graw Hill.

Mamani, K. (2017). Presupuesto por resultados al programa estratégico logros de aprendizaje y sus incidencias en la Unidad Educativa Local Huanta, 2016. Tesis de Licenciamiento, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Contabilidad, Ayacucho.

Martinez, Y. (2019). Evaluación de la ejecución del presupuesto por resultados Unidad Ejecutora 406 Red de Salud Ica 2009-2016. Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Contabilidad, escuela de Pos Grado, Trujillo.

MEF. (2015). Programa Presupuestal Articulado Nutricional. Mesa de concertación para la Lucha contra la Pobreza. Perú: s/e

MEF. (2019). La calidad de Gasto Publico. Obtenido de file:///C:/Users/ytzeluana/Downloads/Dialnet-ConsideracionesSobreLaCalidadDelGastoPublico-5833481.pdf.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2019). Presupuesto Público. Lima.

Miranda & Raura, Y. (2017). Evaluación Financiera Y Presupuestaria De La Empresa Pública Municipal De Agua Potable Y Alcantarillado Epmapa, Del Cantón Santo Domingo, Provincia De Santo Domingo De Los Tsáchilas, Períodos 2015 –

2016. Tesis de Magistratura, Escuela Superior de Chimborazo, Facultad de Contabilidad, Canton.

Obregón, J. (2016). : Análisis de la gestión del presupuesto por resultados del Instituto Nacional Materno Perinatal, período 2008-2014. Tesis de Magistratura, Instituto Nacional Materno Parietal, Facultad de Contabilidad.

OIT (2011). Informe V: Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo. Ginebra, 100° Reunión

Oliveira Da Silva Reinald (2002). «Teorías de la Administración», International Thomson Editores, S.A. de C.V., Pág. 20.

Oré, E. (2015). El ABC de la Tesis con Constrastación de Hipótesis. Lima - Perú: Multiservicios Publigráf.

Quispe, M. (2016). Enfoque Moderno de la Auditoría de Desempeño Que Contribuye en la Adecuada Ejecución del Presupuesto Público del Programa Regional de Irrigación y Desarrollo Rural Integrado - PRIDER, Ayacucho, 2015. Tesis de Licenciamiento, Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Facultad de Contabilidad, Ayacucho.

Robbins Stephen y Coulter Mary (2005). «Administración», Octava Edición, Pearson Educación, Pág. 8.

Rodríguez, M. (2002). "Creatividad en la Empresa", México, Editorial Pax.

Stoner, J. Freeman, E. & Gilbert, D. (1999) Administración. Sexta Edición. México: Prentice Hall.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
¿Qué diferencias existe respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019? ¿Qué diferencias existe respecto a la estructura de la	Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.	a) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. b) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa	Existe una diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.	Gestión administrativa	Enfoque según finalidad es básico o puro. Enfoque según su profundidad es descriptivo. Enfoque según su naturaleza es cuantitativo y cualitativo. Enfoque según su alcance temporal es transversal.

<p>gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a la responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San</p>		<p>respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.</p> <p>c) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la</p>			
---	--	--	--	--	--

<p>Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a la recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a</p>		<p>región Ayacucho en el año 2019.</p> <p>d) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.</p> <p>e) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el</p>			
---	--	--	--	--	--

<p>los desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a las relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San</p>		<p>programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.</p> <p>f) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.</p> <p>g) Comprobar estadísticamente la</p>			
--	--	--	--	--	--

<p>Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a la cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a los estándares de</p>		<p>diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.</p> <p>h) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región</p>			
--	--	---	--	--	--



<p>la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a los conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta</p>		<p>Ayacucho en el año 2019.</p> <p>i) Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>de la región Ayacucho en el año 2019?</p> <p>¿Qué diferencias existe respecto a la identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?</p>					
--	--	--	--	--	--

**ANEXO 2**  
**MATRIZ DE TRIANGULACIÓN**

Título	<b>La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.</b>
Problema	PG: ¿Qué diferencias existe respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE1: ¿Qué diferencias existe respecto a la estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE2: ¿Qué diferencias existe respecto a la responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE3: ¿Qué diferencias existe respecto a la recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE4: ¿Qué diferencias existe respecto a los desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?

	PE5: ¿Qué diferencias existe respecto a las relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE6: ¿Qué diferencias existe respecto a la cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE7: ¿Qué diferencias existe respecto a los estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE8: ¿Qué diferencias existe respecto a los conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
	PE9: ¿Qué diferencias existe respecto a la identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019?
Objetivos	OG: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

	OE1: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estructura de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019
	OE2: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión responsabilidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
	OE3: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión recompensa de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
	OE4: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión desafíos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
	OE5: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión relaciones de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.
	OE6: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión cooperación de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.

	OE7: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión estándares de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.		
	OE8: Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión conflictos de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.		
	OE9:Comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la dimensión identidad de la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019.		
Fuentes e Instrumentos	Trabajadores	Directivos	Revisión bibliográfica
	Encuesta	Entrevista	Revisión documental
Categoría Pregunta			
Marco Normativo			
Constitución Política del Perú 1993	X		Título I: De la Persona y la Sociedad (artículos 1 – 42); especialmente el Capítulo IV habla sobre la función pública (artículos 39 – 42).
D. Leg. N° 276	X	x	Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (06/03/1984).
D.Leg. N°. 728	X		Ley de productividad y competitividad laboral

Ley N° 28642	X		Ley General de Salud
D. Leg. N° 1057	X		Ley de Régimen de Contratos Administrativos de Servicios – CAS
Ley N° 15173	X		Ley del Colegio Médico
Ley N° 27867	X	x	Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
<b>Marco Referencial</b>			
Indicador: Título de la tesis “Factores clave para el diseño e implementación de los sistemas de gestión de la innovación en las organizaciones sanitarias”	x		Se hace la exploración de siete dimensiones del contexto de concepto que resume el régimen de creación a través de un cuestionario semiestructurado que recolecta informes sobre sus distintos elementos. Se hizo un análisis de casos múltiple descriptivo transversal. La población estaba compuesta por 68 hospitales de internamiento de agudos pertenecientes a la red del seguro.
Indicador: Título de tesis “Impacto de un programa de gestión de casos a pacientes crónicos complejos”	x		El método fue cuantitativo, con diseño pre-experimental, para evaluar la frecuencia de hospitalización, y cualitativa, a partir de la óptica fenomenológica de interpretación, para hacerlo profundo en la vivencia de la cronicidad.

Indicador: Título de tesis “La contabilidad de gestión en los centros sanitarios”	x		Como metodología se revisó textos de contabilidad y gestión y revisión del gasto de sanitarios y análisis de medición de pacientes. Se pretende hacer una identificación de las herramientas y sistemas de contabilidad de gestión que las instituciones de sanidad utilizan.
Indicador: Título de tesis “Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2019”	x		La investigación tenía un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transeccional. La muestra censal de 61 individuos entre administrativos y personal de salud que laboran en la referida institución de salud.
Indicador: Título de tesis “Gestión Administrativa y la satisfacción del servicio de atención de consulta externa en el Centro de	x	x	El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, mostrando un modelo no experimental y transversal. La población estaba compuesta por los individuos de la institución de Salud Sisa – San Martín, teniéndose una muestra de 384 usuarios, a través de la



Salud Sisa- San Martín- 2019”			herramienta del cuestionario, mostrando una validez de contenido y estudio de confiabilidad.
Indicador: Título de tesis “Gestión administrativa y mantenimiento productivo total según los trabajadores del Centro Nacional de Salud Renal Essalud Jesús María. 2015”	x	x	El estudio es de tipo básico, el grado es descriptivo correlacional y con un diseño empleado no experimental, de corte transversal. La muestra fue con intención y estaba compuesta por 90 trabajadores del Centro Nacional de Salud Renal.
Indicador: Título de tesis “Gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario en el Centro de Salud San Fernando, San Juan de Lurigancho, 2019”	x	x	El tipo de estudio fue básico y diseño no experimental, transversal, de grado descriptivo correlacional. Con método empleada hipotético-deductivo. La población compuesta por 48000 individuos que asisten a la institución de salud San Fernando, la población fue estimada y se sobrepusieron los cuestionarios a un conjunto mínimo denominado muestra estadística con cualidades básicas con resultados que son

			representativos de la población en total, siendo el modo de muestreo por una muestra aleatoria simple a 38 individuos.
Indicador: Título de tesis “Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios en el Centro de Salud Santa Rosa de Pachacútec de la RED de Salud Ventanilla, 2017”	x	x	La metodología utilizada fue hipotético deductivo, el tipo de estudio fue básico de grado correlacional, de estilo cuantitativo; de modelo no experimental: transversal. La población estaba compuesta por 250, la muestra por 152 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica utilizada para recaudar los datos fue la encuesta y las herramientas de recaudación de información fueron cuestionarios cuidadosamente validados mediante el estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.
Indicador: Título de tesis “Gestión administrativa y condiciones de trabajo en dos establecimientos de la red de salud	x	x	El estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, ya que facilitó ver la realidad del problema de la gestión administrativa y condiciones de trabajo en los dos centros de la red de salud. La población estaba compuesta por 80 colaboradores. Se empleó como herramienta un cuestionario, cuya validación se elaboró mediante la opinión y la

Túpac Amaru, Lima 2015"			confiabilidad se hizo a través del alfa de Cronbach, obteniéndose 0.825 en la variable gestión administrativa y 0.891 en condiciones de trabajo.
<b>Marco Teórico</b>			
Indicador: Teoría de la administración	x		Explica la mejor manera de gestionar y que han influenciado en los tipos de evolución de la acción organizacional, en el modelo organizacional y en el modelo de los puestos de labor. Como consecuencia de abrirse nuevos caminos en el quehacer administrativo, los niveles de producción, productividad, eficacia, eficiente y competitividad mejoraron.
Indicador: Teoría del liderazgo	x	x	Explica por qué determinadas personas sobresalen como líderes en comparación de otras. Por lo general, estas escuelas se basan en las características personales para agruparlos por conductas homogéneas que asumen para manifestar sus dotes de líderes en distintos escenarios.
Indicador: Teoría del coaching	x		Su propósito es, primero, influenciar en maneras de mejorar el desempeño, para que los individuos sean

			más productivos, es decir, tengan capacidad de lograr sus propósitos en la mejor manera para cada quien y así obtener resultados extraordinarios: y segundo, generar una metodología para la resolución de los casos.
Indicador: Teoría de los objetivos y/o metas	x		La teoría fue creada por Edwin A. Locke quien señaló que unos objetivos conscientes inciden en la acción y a su vez la motivación influye en la acción en lo que respecta a su conducta, intensidad o esfuerzo y duración.
Indicador: Teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad	x	x	Conocidas como las tres “e”. Podemos decir que cuando hablamos de eficiencia nos referimos al uso racional de los recursos que usamos en el proceso o lograr el resultado máximo con el mínimo uso de insumos; cuando hablamos de eficacia involucra el nivel en el cual el bien o servicio complace los requerimientos reales y potenciales de los consumidores y; cuando hablamos de efectividad estamos hablando de alcanzar el objetivo y/o meta que nos habíamos trazado.

Indicador: Teoría del capital humano	x		Consideramos al capital humano como el cúmulo en inversiones educativas, formación en el trabajo, salud y otros elementos que faciliten incrementar la productividad. Debemos tener presente, todos las cualidades humanas que incluyan el nivel por el cual un individuo, tiene la capacidad de colocar en actividad productiva una gran serie de destrezas y facultades.
Indicador: Teoría de las comunicaciones	x		Esta teoría supone un concepto de proceso. Es imposible pensar que los elementos o hechos puedan ser desligados de otros elementos o hechos. Tampoco es posible hablar de un inicio o final de comunicación o establecer que una idea deviene de un origen dado puesto que la comunicación se desarrolla en una sola forma
Indicador: Teoría de la toma de decisiones	x	x	Se refiere al decir que tomar decisiones significa el real trabajo del administrador y que conlleva a elegir el más conveniente curso de acción entre dos o más opciones< lo que sugiere elegir la opción más idónea

			entre varias para solucionar un problema, dificultad o conflicto que se produzca.
<b>Marco Conceptual</b>			
Indicador: Eficiencia	x	x	Relación existente entre el bien institucional logrado, el potencial humano y los recursos empleados, para alcanzar el bien deseado con mínimo uso de bienes (Pérez, 2010).
Indicador: Eficacia	x	x	Es conseguir los propósitos adecuados, en fines de la mejor traducción viable de los momentos comerciales y del rédito potencial. (Pérez, 2010)
Indicador:: Estrategia	x		Es la decisión y/o medida dispuesta generalmente por quien dicta una política conducente a efectivizar la aplicación de ésta. (Pérez, 2010).
Indicador: Gestión	x		Referido a las funciones de planificación, programación, debidamente fechados (cronogramas), elaboración y rendición de informes, y dirección y control pertinentes para el adecuado desarrollo y funcionamiento del sistema integral. (Alles, 2002)

Indicador: Gestión administrativa	x	x	Reunión de actividades a través de los cuales el facilitador desenvuelve sus acciones a través del cumplimiento de las etapas del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. (Pérez, 2010).
Indicador: Liderazgo	x		Habilidad requerida para dirigir el accionar de grupo humano en una determinada dirección, inculcando valores de acción y poniendo medios de crecimiento de la actividad del grupo humano.
Indicador: Objetivo	x	x	Es lo que sirve de fin o meta para la acción; lo que hay que alcanzar, o resultado al que se apunte (Pérez, 2010).
Indicador: Organización	x		Conjunto de individuos, sistemas, funciones, equipos y otros recursos que comprenden un organismo social que se rige por normas, políticas y poseen un objetivo común.
Indicador: Potencial humano	x		Capacidad que posee el ser humano o trabajador en la empresa para poder desarrollar una actividad específica. Esta facultad le permite desarrollarse a sí mismo como a la organización para la que labora.

Indicador: Proceso administrativo	x	X	Es el instrumento que se sobrepone en las instituciones para el alcance de los objetivos y la complacencia de las necesidades lucrativas y no lucrativas.
Indicador: Productividad	x		Según la OIT es la combinación entre la cuantía que se genera y ntía de los re...os que se han usado en la producción. Estos recursos pueden ser: tierra, instalación, maquinaria, equipos, materiales, trabajo, etc.
Indicador: Trabajo en equipo	x		Facultad de ayudar y colaborar con otros, de integrar parte de un grupo y de laborar juntos en la misma dirección, con objetivos y metas comunes, lo contrario a realizarlo de manera individual y competitiva.
<b>Marco Filosófico</b>			
Indicador: Interpretativo		X	La administración debe ser consciente al considerar al aspecto normativo que favorezca la crítica, la medición, opinar, alternativas de cambio, planes, visiones y fabricar modelos que permitan diseñar opciones de satisfacción de metas. Lo que debería



			<p>ser, los anhelos, los fines, los proyectos, los propósitos que quizás puedan referirse a escenarios no reales, pero con el tiempo podrían convertir en tan reales hasta el punto de que debamos trazarles objetivos para cumplirlos.</p>
--	--	--	---

**ANEXO 3**  
**BASE DE DATOS**  
**INSTRUMENTO A**

Estimado Sr. (a):

A continuación, se le presentan una serie de interrogantes que servirán para medir la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho, donde labora. Sírvese contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro que a continuación se presenta:

Nunca	Casi nunca	No sabe/ no opina	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

El Cuestionario es personal y anónimo, la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS INFORMATIVOS:

Género: Masculino ( )      Femenino ( )

Edad:

18 - 29 ( )

30 - 41 ( )

42 - 53 ( )

54 A MÁS ( )

Grado de instrucción:

Secundaria ( )

Técnico ( )

Superior ( )

<b>Estructura</b>	1	2	3	4	5
La estructura administrativa del programa se desenvuelve en base de las políticas de hospital.					
La estructura organizativa programa se detalla claramente y transparentemente.					
La estructura funcional del programa facilita medir una ocasional coyuntura administrativa					
Considera que la organización del programa establece la estructura funcional tomando en cuenta el nivel de confianza					
<b>Responsabilidad</b>					
En el hospital y dentro del programa uno de los problemas es que las personas no asumen responsabilidades					
Los colaboradores del hospital son equitativos y responsables					
Cree que los colaboradores manifiestan igualdad con todos					
En el programa del hospital logro sobresalir cuando asumo la iniciativa y trato de realizar las cosas por mí mismo.					
<b>Recompensa</b>					
Las recompensas e incentivos que se perciben en el programa del hospital son mayores que las amenazas y críticas.					
Percibo que recibo de parte del programa del hospital la recompensa a mi esfuerzo.					
Se tiene en cuenta los altos grados de desempeño.					
Los colaboradores son recompensados de acuerdo a su desempeño en el trabajo.					
<b>Desafíos</b>					

La filosofía del programa de los hospitales que a largo plazo creceremos más si realizamos las cosas lentas pero con certeza.					
El programa del hospital ha asumido riesgos en las ocasiones oportunas.					
La toma de decisiones del programa del hospital se realiza con mucha precaución para alcanzar el óptimo de efectividad.					
El programa del hospital se arriesga por una excelente idea					
<b>Relaciones</b>					
Tener buen trato con el jefe garantiza la calidad del trabajo					
La dirección del programa del hospital promueve las relaciones de armonía entre todo el personal					
Es complejo llegar a conocer a las personas del programa del hospital.					
Los colaboradores en el programa del hospital tienden a actuar fríamente y con reserva entre sí.					
<b>Cooperación</b>					
Cree que el programa del hospital involucra con asertividad el desempeño de todo el personal					
Cree que las estrategias del programa del hospital involucran el desempeño de los trabajadores					
Los colaboradores del programa del hospital que ofrecen servicios siempre están dispuestos a servir al resto.					
En el programa del hospital siempre presionan para mejorar permanentemente mi rendimiento personal y grupal.					
<b>Estándares</b>					
Si cometo un error, las cosas las asumen mal mis jefes.					

Mis superiores hablan sobre mis aspiraciones al interno de la organización.					
Los colaboradores dentro del programa del hospital no confían realmente una en la otra.					
La filosofía de los superiores hace hincapié en el elemento humano, cómo se sienten los individuos, etc.					
<b>Conflictos</b>					
En el programa del hospital mejor si uno se queda callado para evitar desavenencias					
La actitud de los superiores es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser muy saludable					
Los superiores siempre desean fomentar las discusiones abiertas entre individuos					
Siempre puedo expresar lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los superiores.					
<b>Identidad</b>					
Los individuos se sienten orgullosos de pertenecer al programa del hospital					
Percibo que soy integrante de un equipo que trabaja bien.					
Percibo que no hay mucha lealtad de parte del personal hacia el programa del hospital					
En el programa del hospital cada uno se ocupa de sus propios intereses					

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los**  
**hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.**

**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS**

*Contenido VITA*

Estimado Sr. (a):

A continuación, se le presentan una serie de interrogantes que servirán para medir la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho, donde labora. Sírvase contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro que a continuación se presenta:

Nunca	Casi nunca	No sabe/ no opina	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

El Cuestionario es personal y anónimo, la información que nos proporcione será tratada de forma confidencial.

Muchas gracias por su colaboración.

**DATOS INFORMATIVOS:**

Género:

Masculino ☒

Femenino ( )

Edad:

18 - 29 ( )

30 - 41 ☒

42 - 53 ( )

54 A MÁS ( )

Grado de instrucción:

Secundaria ( )

Técnico ( )

Superior ☒

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los**  
**hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019**

<b>Estructura</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
La estructura administrativa se desenvuelve en base de las políticas de la institución.				x	
La estructura organizativa se detalla claramente y transparentemente.				x	
La estructura funcional facilita medir una ocasional coyuntura administrativa				x	
Considera que la organización establece la estructura funcional tomando en cuenta el nivel de confianza				x	
<b>Responsabilidad</b>					
En la institución uno de los problemas es que las personas no asumen responsabilidades		x			
Los colaboradores de la organización son equitativos y responsables				x	
Cree que los colaboradores manifiestan igualdad con todos		x			
En la organización logro sobresalir cuando asumo la iniciativa y trato de realizar las cosas por mí mismo.				x	
<b>Recompensa</b>					
Las recompensas e incentivos que se perciben en la institución son mayores que las amenazas y críticas.		x			
Percibo que recibo de parte de la institución la recompensa a mi esfuerzo.		x			
Se tiene en cuenta los altos grados de desempeño.		x			
Los colaboradores son recompensados de acuerdo a su desempeño en el trabajo.				x	



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los**  
**hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019**

Desafíos	1	2	3	4	5
La filosofía de la institución es que a largo plazo creceremos más si realizamos las cosas lentas pero con certeza.		X			
La institución ha asumido riesgos en las ocasiones oportunas.				X	
La toma de decisiones en la institución se realiza con mucha precaución para alcanzar el óptimo de efectividad.				X	
La institución se arriesga por una excelente idea				X	
<b>Relaciones</b>					
Tener buen trato con el jefe garantiza la calidad del trabajo					X
La dirección de la institución promueve las relaciones de armonía entre todo el personal				X	
Es complejo llegar a conocer a las personas en la institución.					X
Los colaboradores en la institución tienden a actuar fríamente y con reserva entre sí.				X	
<b>Cooperación</b>					
Cree que la institución involucra con asertividad el desempeño de todo el personal				X	
Cree que las estrategias de la institución involucran el desempeño de los trabajadores				X	
Los colaboradores de la institución que ofrecen servicios siempre están dispuestos a servir al resto.				X	
En la institución siempre presionan para mejorar permanentemente mi rendimiento personal y grupal.				X	



**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**  
**La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los**  
**hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019**

Estándares	1	2	3	4	5
Si cometo un error, las cosas las asumen mal mis jefes.			X		
Mis superiores hablan sobre mis aspiraciones al interno de la organización.	X				
Los colaboradores dentro de la institución no confían realmente una en la otra.	X				
La filosofía de los superiores hace hincapié en el elemento humano, cómo se sienten los individuos, etc.				X	
<b>Conflictos</b>					
En la institución es mejor si uno se queda callado para evitar desavenencias					X
La actitud de los superiores es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser muy saludable	X				
Los superiores siempre desean fomentar las discusiones abiertas entre individuos				X	
Siempre puedo expresar lo que pienso aunque no esté de acuerdo con los superiores.				X	
<b>Identidad</b>					
Los individuos se sienten orgullosos de pertenecer a la institución					X
Percibo que soy integrante de un equipo que trabaja bien.					X
Percibo que no hay mucha lealtad de parte del personal hacia la institución	X				
En la institución cada uno se ocupa de sus propios intereses		X			

## ENCUESTA CONSOLIDADA EN LOS HOSPITALES DE HUANTA Y SAN MIGUEL

[illegible]

## VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- a) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:    A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)                      B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

**Tabla 1**

*Matriz de validación de contenido*

**TÍTULO DE LA TESIS:** *La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.*

VARIABLE: La gestión administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Dimensión: Estructura												
	La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.	✓		✓		✓		✓		✓		
	La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia	✓		✓		✓		✓		✓		
	La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		✓		✓		

Creé usted que la organización determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>											
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución actúan con equidad y responsabilidad	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera que los empleados demuestran igualdad para todos	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Recompensa</b>											
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que recibo de parte de la empresa la recompensa a mi esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Desafíos</b>											


La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓		✓		✓		✓		✓		
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí la organización se arriesga por una buena idea	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Relaciones</b>											
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Cooperación</b>											
Considera usted, que la organización involucra asertivamente la participación de todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		

Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución que brindan servicios siempre están dispuestos a ayudar a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Estándares</b>											
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓		✓		✓		
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓		✓		✓		
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Conflictos</b>											
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓		✓		✓		

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Identidad</b>											
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	✓		✓		✓		✓		✓		
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta institución cada uno se preocupa por sus propios intereses	✓		✓		✓		✓		✓		



**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Luis Alberto Aguirre Bazán	<b>DNI N°</b>	40985081
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PROGRAMA ARTICULADO NUTRICIONAL DE LOS HOSPITALES SAN MIGUEL Y HUANTA - 2019</b>		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Trujillo	<b>Teléfono domicilio</b>	949707797 Trujillo
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Abogado	<b>Teléfono Celular</b>	949707797
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Mención</b>	Derecho y Ciencias Políticas		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Ayacucho, 12 de octubre 2019

**LUIS ALBERTO AGUIRRE BAZÁN**  
CATEDRÁTICO EN INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- b) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:    A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)                      B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

**Tabla 1**

*Matriz de validación de contenido*

**TÍTULO DE LA TESIS:** *La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.*

VARIABLE: La gestión administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Dimensión: Estructura												
La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.		✓		✓		✓		✓		✓		
La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia		✓		✓		✓		✓		✓		
La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa		✓		✓		✓		✓		✓		


Creé usted que la organización determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>											
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución actúan con equidad y responsabilidad	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera que los empleados demuestran igualdad para todos	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Recompensa</b>											
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que recibo de parte de la empresa la recompensa a mi esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Desafíos</b>											

La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓		✓		✓		✓		✓		
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí la organización se arriesga por una buena idea	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Relaciones</b>											
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Cooperación</b>											
Considera usted, que la organización involucra asertivamente la participación de todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		

Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución que brindan servicios siempre están dispuestos a ayudar a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Estándares</b>											
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓		✓		✓		
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓		✓		✓		
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Conflictos</b>											
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓		✓		✓		

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Identidad</b>											
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	✓		✓		✓		✓		✓		
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta institución cada uno se preocupa por sus propios intereses	✓		✓		✓		✓		✓		

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	WILLIAM ARMANDO REYES ALVA	<b>DNI N°</b>	18093716
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>		
<b>Dirección domiciliaria</b>	LEONARDO DA VINCI 434 URB. STO DOMINGUITO - TRUJILLO	<b>Teléfono domicilio</b>	44-298265
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	CONTADOR PUBLICO	<b>Teléfono Celular</b>	981895950
<b>Grado Académico</b>	DOCTOR		
<b>Mención</b>	EN ADMINISTRACIÓN		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	TRUJILLO 15 – OCTUBRE - 2019

.....  
*Dr. William A. Reyes Alva*  
Contador Público Colegiado  
Matrícula N° 02 - 3629



## VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- c) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:    A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)                      B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

**Tabla 1**

*Matriz de validación de contenido*

**TÍTULO DE LA TESIS:** *La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.*

VARIABLE: La gestión administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Dimensión: Estructura												
La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.		✓		✓		✓		✓		✓		
La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia		✓		✓		✓		✓		✓		

La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		✓		✓		
Creé usted que la organización determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>											
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución actúan con equidad y responsabilidad	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera que los empleados demuestran igualdad para todos	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Recompensa</b>											
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que recibo de parte de la empresa la recompensa a mi esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		

<b>Dimensión: Desafíos</b>											
La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓		✓		✓		✓		✓		
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí la organización se arriesga por una buena idea	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Relaciones</b>											
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Cooperación</b>											
Considera usted, que la organización involucra asertivamente la participación de todo el personal											

	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución que brindan servicios siempre están dispuestos a ayudar a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Estándares</b>											
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓		✓		✓		
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓		✓		✓		
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Conflictos</b>											
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓		✓		✓		

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Identidad</b>											
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	✓		✓		✓		✓		✓		
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta institución cada uno se preocupa por sus propios intereses	✓		✓		✓		✓		✓		

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	Katy Carolina HINOSTROZA DE LA CRUZ	<b>DNI N°</b>	43332378
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario: La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta en el año 2019.</b>		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jirón Calle Nueva N° 137.	<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Enfermería	<b>Teléfono Celular</b>	999424370
<b>Grado Académico</b>	Doctorado		
<b>Mención</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 <b>Dra. Katy Carolina Hinostraza De la Cruz</b> <b>LIC. ENFERMERÍA</b> <b>CEP. 69043</b>	<b>Lugar y Fecha:</b>	Ayacucho, 12 de octubre del 2019.

## VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- d) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:    A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)                      B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.



**Tabla 1**

*Matriz de validación de contenido*

**TÍTULO DE LA TESIS:** *La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.*

VARIABLE: La gestión administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Dimensión: Estructura												
La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.		✓		✓		✓		✓		✓		
La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia		✓		✓		✓		✓		✓		


La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		✓		✓		
Creé usted que la organización determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>											
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución actúan con equidad y responsabilidad	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera que los empleados demuestran igualdad para todos	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Recompensa</b>											
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que recibo de parte de la empresa la recompensa a mi esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		

<b>Dimensión: Desafíos</b>											
La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓		✓		✓		✓		✓		
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí la organización se arriesga por una buena idea	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Relaciones</b>											
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Cooperación</b>											
Considera usted, que la organización involucra asertivamente la participación de todo el personal											

	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución que brindan servicios siempre están dispuestos a ayudar a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Estándares</b>											
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓		✓		✓		
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓		✓		✓		
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Conflictos</b>											
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓		✓		✓		

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Identidad</b>											
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	✓		✓		✓		✓		✓		
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta institución cada uno se preocupa por sus propios intereses	✓		✓		✓		✓		✓		

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	LIZ MARITZA FARFÁN PALACIOS	<b>DNI N°</b>	45455611
<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Cuestionario: La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta en el año 2019.</b>		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Asociación Próceres Mz. C1-06	<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Enfermería	<b>Teléfono Celular</b>	966113024
<b>Grado Académico</b>	Doctorado		
<b>Mención</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>	 <b>DRA. LIZ MARITZA FARFÁN PALACIOS</b> <b>LIC. ENFERMERÍA</b> <b>CEP. 71649</b>	<b>Lugar y Fecha:</b>	Ayacucho, 12 de octubre del 2019.

## VALIDACION DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, le hacemos llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información con el objetivo de comprobar estadísticamente la diferencia significativa respecto a la gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la región Ayacucho en el año 2019. Por lo que le pedimos tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo las correcciones pertinentes en la escala valorativa que alcanzamos, con los criterios de validación de contenido:

- e) **REDACCIÓN.** Interpretación unívoca del enunciado de la pregunta para lograr con claridad y precisión el uso del vocabulario técnico.
- b) **PERTINENCIA.** Es útil y adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.
- c) **COHERENCIA O CONGRUENCIA.** Existe una organización lógica en base a la relación estrecha entre: la variable y la dimensión; la dimensión y el indicador; el indicador y el ítem; el ítem y la opción de respuesta con los objetivos a lograr.
- d) **ADECUACIÓN.** Correspondencia entre el contenido de cada pregunta y el nivel de preparación o desempeño del entrevistado.
- e) **COMPRENSIÓN.** Se alcanza un entendimiento global de las preguntas.

Leyenda:    A = 1 = Bueno (se acepta el ítem)                      B = 0 = Deficiente (se rechaza el ítem)

ESTAREMOS MUY AGRADECIDOS DE USTED.

**Tabla 1**

*Matriz de validación de contenido*

**TÍTULO DE LA TESIS:** *La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019.*

VARIABLE: La gestión administrativa												
INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRENSIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Dimensión: Estructura												
La estructura administrativa se desarrolla en función a las políticas institucionales.		✓		✓		✓		✓		✓		
La estructura organizativa es especificada con claridad y transparencia		✓		✓		✓		✓		✓		




La estructura funcional permite evaluar una eventual contingencia administrativa	✓		✓		✓		✓		✓		
Creé usted que la organización determina la estructura funcional considerando grado de confianza	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Responsabilidad</b>											
En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución actúan con equidad y responsabilidad	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera que los empleados demuestran igualdad para todos	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Recompensa</b>											
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que recibo de parte de la empresa la recompensa a mi esfuerzo.	✓		✓		✓		✓		✓		
Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.	✓		✓		✓		✓		✓		

<b>Dimensión: Desafíos</b>											
La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.	✓		✓		✓		✓		✓		
Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	✓		✓		✓		✓		✓		
Aquí la organización se arriesga por una buena idea	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Relaciones</b>											
Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	✓		✓		✓		✓		✓		
Cree usted, que la dirección fomenta las relaciones armoniosas entre todo el personal	✓		✓		✓		✓		✓		
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Cooperación</b>											
Considera usted, que la organización involucra asertivamente la participación de todo el personal											

	✓		✓		✓		✓		✓		
Considera usted que las estrategias institucionales involucran la participación de los trabajadores	✓		✓		✓		✓		✓		
Los trabajadores de la institución que brindan servicios siempre están dispuestos a ayudar a los demás.	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Estándares</b>											
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.	✓		✓		✓		✓		✓		
Los jefes hablan acerca de mis aspiraciones dentro de la organización.	✓		✓		✓		✓		✓		
Las personas dentro de esta organización no confían verdaderamente una en la otra.	✓		✓		✓		✓		✓		
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Conflictos</b>											
En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos.	✓		✓		✓		✓		✓		
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.	✓		✓		✓		✓		✓		

Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.	✓		✓		✓		✓		✓		
<b>Dimensión: Identidad</b>											
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización	✓		✓		✓		✓		✓		
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.	✓		✓		✓		✓		✓		
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización	✓		✓		✓		✓		✓		
En esta institución cada uno se preocupa por sus propios intereses	✓		✓		✓		✓		✓		

**DATOS DEL EXPERTO:**

<b>Nombres y Apellidos</b>	JULIO LUIS BERRIOS FERIA	<b>DNI N°</b>	28290471
<b>Nombre del instrumento</b>	Cuestionario: La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta en el año 2019.		
<b>Dirección domiciliaria</b>	Jr. Manaricua N° 456	<b>Teléfono domicilio</b>	
<b>Título Profesional / Especialidad</b>	Administrador	<b>Teléfono Celular</b>	966038902
<b>Grado Académico</b>	Doctor		
<b>Mención</b>	Gestión Pública y Gobernabilidad		
<b>FIRMA</b>		<b>Lugar y Fecha:</b>	Ayacucho, 12 de octubre del 2019.

DR. JULIO LUIS BERRIOS FERIA  
LIC. ADMINISTRACIÓN  
CLAD 2524

## INSTRUMENTO B

A continuación se formulan una serie de interrogantes a los responsables del programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho que forman parte de la entrevista a fin de complementar el estudio.

### Marco Normativo

1. ¿Cree usted que existe un marco normativo adecuado regule gestión administrativa de las entidades del sector público?

.....  
.....

2. ¿Tiene usted gran conocimiento del D. Leg. N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público?

.....  
.....

3. ¿Desde su perspectiva con el marco normativo vigente se garantiza la alta calidad del sistema administrativo en hospitales de la Región Ayacucho?

.....  
.....

4. ¿Considera que el marco normativo referente a gestión administrativa es de conocimiento por colaboradores y directivos de los hospitales de la Región de Ayacucho?

.....  
.....

5. ¿Cree que el marco normativo vigente relativo a gestión administrativa favorece la eficacia y productividad de las instituciones públicas de la región?

.....  
.....

### Marco Referencial

6. ¿Cree usted que trabajos anteriores                      stiones municipales extranjeras puedan tomarse como ejemplo para programas de la realidad de la Región Ayacucho?

.....                      .....

.....                      .....

7. ¿Según su parecer existe un nivel cultural apropiado en temas de gestión administrativa en organizaciones públicas de la zona en estudio?

.....  
.....

8. ¿Considera usted que los gestiones administrativas de la zona difieren en un grado alto con respecto a otras gestiones de otras zonas?

.....  
.....

9. ¿Podría especificar si en la zona en estudio han existido anteriormente administrativas de programas con resultados eficaces?

.....  
.....

### **Marco Teórico**

10. ¿Cómo cree usted que se deba utilizar el conocimiento científico cuando nos referimos a gestión administrativa en organizaciones públicas?

.....  
.....

11. ¿Con qué aporte relevante cree que contribuya la teoría de liderazgo en casos de gestión administrativa en instituciones públicas?

.....  
.....

12. ¿Según usted es necesario implementar la cultura administrativa de la teoría de la eficiencia, eficacia y efectividad en programas de instituciones públicas?

.....  
.....

### **Marco Conceptual**

13. ¿Cuál cree usted que es la visión a futuro del programa de los hospitales Miguel y Huanta de la Región Ayacucho?

.....  
.....

14. ¿De qué forma considera usted que se toman las decisiones relevantes en el programa de los hospitales?

.....  
.....  
15. ¿Qué criterios estima usted que son tomados en cuenta al momento de contratar o seleccionar al personal en el programa de los hospitales?

.....  
.....  
16. ¿Bajo qué forma estima usted que se toman las medidas correctivas ante un problema en el programa los hospitales?

.....  
.....  
**Marco Filosófico**

17. ¿Cómo cree usted que se expresa la esencia filosófica de la gestión administrativa aplicada a un programa de una institución pública?

.....  
.....  
18. ¿Qué medidas a implementar sugiere para alcanzar un análisis filosófico de la gestión administrativa de un programa de una institución pública?



## ANEXO 4

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE LAS UNIDADES DE INVESTIGACIÓN



**ESCUELA DE POSTGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Ayacucho, 05 de agosto 2019.

**SEÑOR:**

**OBST. ROLANDO GOMEZ TIPE**

**DIRECTOR EJECUTIVO DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD SAN MIGUEL.**

**DE NUESTRA CONSIDERACIÓN:**


Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez presentarme como estudiante del Doctorado de Gestión Pública y Gubernamental de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo, Mg. Rafael QUISPE VILCAPOMA, identificado con DNI N° 28317257, código de Matrícula N° 7000941416, correo electrónico rqv1978@hotmail.com y celular N° 966555833; actualmente me encuentro desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2018".**

Es preciso manifestar Señor Director, que acudo a su digna autoridad, para que autorice y se admita en su institución, para la designación de un responsable o a quien corresponda, a fin de que se me facilite la información necesaria con el fin de que pueda desarrollar el mencionado trabajo de investigación, que será un provecho para la entidad y la población de San Miguel; enfocado la línea de investigación en Control y Fiscalización.

Aprovecho la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

  
Mg. Rafael QUISPE VILCAPOMA  
CEA N° 0207  
DNI 28317257

UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD SAN MIGUEL	
<b>MESA DE PARTES</b>	
06 AGO 2019	
N° Reg:	3145
N° de Reg. Expediente:	
Hora: 4:20	FIRMA: [Firma] POLICIA: 01

DIRECCION: Av. Larco 1770, Trujillo 13001  
TELEFONO: 044) 485000



## ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Ayacucho, 05 de agosto 2019.

SEÑOR:

C.D. EDGAR ALARCON GALINDO

DIRECTOR EJECUTIVO DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE.

### DE NUESTRA CONSIDERACIÓN:

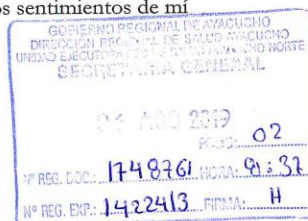
Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y a la vez presentarme como estudiante del Doctorado de Gestión Pública y Gubernamental de la Universidad Cesar Vallejo Filial Trujillo, Mg. Rafael QUISPE VILCAPOMA, identificado con DNI N° 28317257, código de Matrícula N° 7000941416, correo electrónico rqv1978@hotmail.com y celular N° 966555833; actualmente me encuentro desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2018".**

Es preciso manifestar Señor Director, que acudo a su digna autoridad, para que autorice y se admita en su institución, para la designación de un responsable o a quien corresponda, a fin de que se me facilite la información necesaria con el fin de que pueda desarrollar el mencionado trabajo de investigación, que será un provecho para la entidad y la población de Huanta; enfocado la línea de investigación en Control y Fiscalización.

Aprovecho la ocasión para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Rafael QUISPE VILCAPOMA  
CEA N° 0207  
DNI 28317257

DIRECCION: Av. Larco 1770, Trujillo 13001  
TELEFONO: 044) 485000

CARTA N°017-2019-GRA/DIRESA/UERSSAMI/DE.

San Miguel, 08 de agosto de 2019.

Sr(o):

**MG. RAFAEL QUISPE VILCAPOMA**  
Estudiante de doctorado de la UCV

**ASUNTO:** Comunica autorización y designación de responsable para Trabajo de investigación.

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para saludarles cordialmente a nombre de la Unidad Ejecutora 407 Red de Salud San Miguel; y en atención al documento en referencia, se le comunica que cuenta con la autorización para realizar el Trabajo de investigación de tesis **"La gestión administrativa en el programa articulado nutricional del Hospital de Apoyo San Miguel en el año 2018"**, para lo cual se le comunica que las coordinaciones lo debe realizar con la coordinadora del programa presupuestal 0001 Articulado Nutricional, que recae en la Lic. MERY ZAPANA VIVANCO.

Sin otro en particular me suscribo de usted.

Atentamente,



Cc:  
Archivo

Documento: 1755816  
Expediente: 1428189

UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE  
  
Lic. Denisse Aguilar Paucar  
COORDINADORA

## ANEXO 5

### GALERÍA FOTOGRÁFICA

VISITAS POR PARTE DEL INVESTIGADOR MG. RAFAEL QUISPE VILCAPOMA QUIEN REALIZÓ LA ENCUESTA Y ENTREVISTA A LOS SERVIDORES DE LOS HOSPITALES DE HUANTA Y SAN MIGUEL.





**ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL DE  
SAN MIGUEL.**



**VERIFICACIÓN DE LA ENCUESTA REALIZADA POR EL INVESTIGADOR AL  
FUNCIONARIO DEL HOSPITAL DE SAN MIGUEL.**



**EVIDENCIA FOTOGRÁFICA DE LA VISITA A LA UNIDAD EJECUTORA RED  
SALUD DEL HOSPITAL DE HUANTA, EN COMPAÑÍA DE UN TRABAJADOR  
ADMINISTRATIVO ENCUESTADO.**





**ENCUESTA CONCLUIDA AL FUNCIONARIO DEL HOSPITAL DE HUANTA POR  
PARTE DEL INVESTIGADOR.**







# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## ESCUELA DE POSGRADO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR(A) EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

El/La MAGÍSTER **QUISPE VILCAPOMA, RAFAEL**, para obtener el Grado Académico de DOCTOR(A) EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD, ha sustentado la Tesis titulada:

La gestión administrativa en el programa articulado nutricional de los hospitales San Miguel y Huanta de la Región Ayacucho en el año 2019., autorizada mediante la Resolución Jefatural N° 1157 / 2019 – EPG – UCV

El jurado evaluador emitió el dictamen de:

*Aprobado por unanimidad*

Habiendo recomendado lo siguiente:

Trujillo, 27 DE DICIEMBRE 2019

PRESIDENTE: Dr. AGUIRRE BAZAN, LUIS ALBERTO

SECRETARIO: Dr. QUISPE BARRA, MARCO ANTONIO

VOCAL: Dr. REYES ALVA, WILLIAM ARMANDO